

HIROSÊ PIMPÃO

Bacharel em Direito - Advogado - Professor de Português no Ginásio Iguaçu - Professor do Ginásio Paranaense - Professor licenciado de Geografia do Liceu Rio Branco - Ex-professor de História do Colégio Progresso (curso de madureza) - Ex-presidente da 2a. Junta de Conciliação e Julgamento de Curitiba.

Natureza Jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho

(Tese de livre escolha do autor para concorrer à Livre-Docência da Cadeira de DIREITO SOCIAL TRABALHISTA, da FACULDADE DE DIREITO DO PARANÁ).

1940

EMPRESA GRAFICA PARANAENSE
Plácido e Silva & Cia. Ltda. - CURITIBA

REP. 316
SEM 21-2-51

DO MESMO AUTOR:

DIREITO

- O Divórcio na Assembléia Constituinte — 1934.
A Interpenetração dos Fatores na Gênese do Delito — 1935.
O Regresso da Justiça Penal — 1936.
Notas Sobre a Lei de Acidentes do Trabalho e a Realidade Brasileira — 1939.
Do Direito ao Aviso-Prévio — 1939.
As Convenções Coletivas de Trabalho e o seu Alcance Social — 1939.
O Sindicato e sua Realidade em face da Lei Brasileira — 1939.
Direito dos Círculos Sociais — 1940.
Noções Sobre Salário Mínimo — 1940.
Força Maior na Sistemática do Direito Social Trabalhista Brasileiro — 1940.
A Liberdade Sindical e o Sindicato Uno — 1940.

SOCIOLOGIA E FILOSOFIA

- Que é Revolução? — 1935.
A Posição do Homem Moderno em face da Sociedade Moderna — 1935.
O Regime Democrático e o Corporativo — 1936.
Necessidade de Orientação Teórica — 1938.
Será o Estado a Ordem Jurídica Suprema? — 1938.
Direito e Estado — 1939.
Conceito e Conteúdo do Direito Subjetivo e do Objetivo — 1939.

GEOGRAFIA E CRÍTICA LITERÁRIA

- Crítica e Críticos Literários — 1935.
A Literatura e o Progresso — 1937.
Reparos Críticos ao Livro Xarqueada — 1938.
Importância dos Portos de Mar — 1938.
Curiosidades Geográficas de um Trecho do Paraná — 1938.
A Conservação das Florestas e o Bem-Estar do Homem — 1939.
Discurso de Paraninfo — 1939.

EM PREPARO

BC/MUFPR - MEMÓRIA DA UNIVERSIDADE F. DO PARANÁ

AUTOR

R\$ 10.00 - Doação

Tomo No. 588/03 Registro: 352,726

02/12/2003

UFPR Sistema de Bibliotecas

de 23 de ago-

TRABALHO BIBLIOGRAFIA
E DOCUMENTAÇÃO

10345

-5 ABR 60

UNIVERSIDADE DO PARANÁ

APRESENTAÇÃO

Concluindo o meu curso de bacharel em ciências jurídicas e sociais pela FACULDADE DE DIREITO DO PARANÁ que me conferiu o grau que constituiu o meu sonho de moço e o meu instrumento de luta para conquistar o futuro, desde logo pensei voltar ao aconchego bom e amigo dessa casa de ensino superior, uma das imortais glórias do PARANÁ mental.

Estimulado pelos ensinamentos que todos os meus professores souberam transmitir-me, pelo sabor de novidade do DIREITO SOCIAL TRABALHISTA que me foi ensinado com cultura e saber pelo ilustre Professor Catedrático — Dr. OMAR GONÇALVES DA MOTA, pelo conselho amigo e sábio do Professor OLIVEIRA VIANA e pela obra magnífica de DORVAL LACERDA, achei de ousar voltar ao seio da minha FACULDADE DE DIREITO como um dos seus professores.

O ousio é, por sem dúvida, grande. Mas, os meses a fio que venho dedicando ao estudo da disciplina, os trabalhos que tenho já publicado sobre o assunto e que mereceram palavras de entusiasmado elogio dos mestres brasileiros, contribuíram para que eu tomasse a resolução de tentar participar de tão distinta quanto culta companhia.

E' por isso que aqui me acho apresentando este trabalho à egrégia e culta Comissão Examinadora que julgará do seu possível valor.

CAPÍTULO I

O CONTRATO DE TRABALHO E SUA CONCEITUAÇÃO EM FACE DO MODERNO DIREITO SOCIAL TRABALHISTA

§ 1.º — *Feição moderna do Contrato de Trabalho.* § 2.º — *Definição de Contrato de Trabalho e sua localização no campo do Direito.* § 3.º — *Caráter específico do Contrato de Trabalho e sua distinção de outros tipos de contrato.* § 4.º — *Locatio Operis e Locatio Operarum.* § 5.º — *E' o Contrato de Trabalho um contrato, ou um pseudo-contrato?*

* * *

§ 1.º — As relações contratuais entre Patrão e Operário constituem, com muita naturalidade, uma das situações mais reais da vida econômica do Comércio e da Indústria. Necessários como são o Capital e o Trabalho para que se dê a produção da riqueza social, necessário também se faz o nascimento de relações jurídicas entre esses dois fatores que não podem e nem devem estar em campos opostos, desafiando-se mutuamente, como quer o revolucionarismo marxista, mas que devem estar lado a lado, cooperando ambos para a concretização do fenômeno sócio-econômico da PRODUÇÃO, sem o que não há interesse nem da parte do Capital, nem da parte do Trabalho. Cuidando-se de conceituar esse tipo de relações entre o detentor do trabalho (operário) e o dador de trabalho (pa-

trão), cada época, orientada pela filosofia dominante, tem tratado de enquadrá-lo dentro de seus quadros jurídicos, dando-lhe diversas características.

O movimento social e filosófico que preparou e que se seguiu à grande Revolução Francesa de 1789, instituiu, no domínio econômico, o princípio da liberdade, inspirado no lema da chamada ESCOLA CLÁSSICA, e formulado por um fisiocrata dessidente — GOURNAY, — o tão conhecido "*laisser faire*" "*laisser passer*" (1). Com a instituição desse princípio, erigiram-se altares ao novo deus nascido das entranhas da Revolução, ao deus indivíduo. O indivíduo, tão lembrado por J. J. ROUSSEAU que o lamentava por se perder ao ter contacto com a Sociedade, foi a preocupação absorvente da filosofia revolucionária de 89. Com a afirmação do individualismo pretendia-se reagir contra o despotismo dos reis que terminou com o guilhotinamento de Luís XVI a 21 de janeiro de 1793. ALFREDO L. PALACCIOS confirma isso com estas palavras: — "*El individualismo fué una reaccion contra el despotismo*". (2).

Pois bem. Com o advento do Código de Napoleão, que reflete a filosofia dominante do individualismo, cogitou-se de regular as relações jurídicas decorrentes da necessidade do encontro dos dois principais fatores da Produção — Capital e Trabalho. Regulando essas relações, o Código não podia menos que deixar um grande lugar ao arbítrio pessoal dos contratantes, uma vez que era pecado imperdoável a intervenção do Estado em matéria econômica. Costumava-se dizer: — "*O Estado não deve intervir porque no mundo econômico, como na ordem natural, tudo obra espontâneamente*". (3). E todos os Códigos civis dos povos cultos vão inspirar-se no Código Napoleão. Donde se encontrar, em todos eles, as relações jurídicas entre o Patrão e o Operário, reguladas pelo chamado

(1) — ALMEIDA NOGUEIRA — Economia Política, pg. 72.

(2) — ALFREDO L. PALACCIOS — El Nuevo Derecho, pg. 77.

(3) — DANIEL ANTOKOLETZ — Curso de Legislación del Trabajo, vol. 1º, pg. 27.

contrato de LOCAÇÃO DE SERVIÇO que, devido ao fato do Operário ter de encontrar-se frente a frente com o Patrão poderoso como se ele também fosse poderoso, veio permitir a exploração vergonhosa do Trabalho pelo Capital. E' ALFREDO L. PALACCIOS ainda quem nos retrata essa situação quando se refere ao art. 1. 197 do Código Civil argentino: — "*El artículo 1197 establece que las convenciones hechas en los contratos forman para las partes, una regla a la cual deben someterse como a la ley misma. Asi, en nombre de la libertad, se repudia la legislación obrera que significa para los individualistas, una prejudicial intervención del Estado, en el desarrollo de los fenómenos económicos. Y asi también, se llega pronto a la libertad desenfrenada, que ya no es libertad; a la libertad que mata a la libertad; a la libertad liberticida*". (4).

O nosso Código Civil, tão individualista como todos os outros, tratando da questão o fez sob dois aspectos, nenhum condizente com o moderno conceito de *Contrato de Trabalho*. Esses dois aspectos são: — o do artigo 1.216 quando dispõe sobre *Locação de Serviço*, e 1.237 quando regulou o *Contrato de Empreitada*. Pela disposição do capítulo referente à locação de serviço, faz-se do Trabalho um objeto que pode ser alugado, tal como se aluga ou arrenda uma coisa. Até a denominação LOCAÇÃO é depreciativa do trabalho como dignidade humana que é. Mas, é que o nosso Código sendo inspirado pelo "*Código do Patrão*" como CHARMONT' chamou, em 1908, muito bem, o Código Napoleônico, tinha de deixar que o Operário fizesse o que bem entendesse de seu Trabalho, podendo alugá-lo, e até vendê-lo . . . Para isso tudo bastava que o Operário concordasse com o que lhe propunha o Patrão por ocasião de se firmar o Contrato. Mas o que o legislador não viu ou não quis ver foi o fato de que, dadas as condições excepcionais de miserabilidade do Operário com o advento da máquina e da grande indústria, com o aumento dos desempregados, com o êxodo dos campos e a concentração de grandes

(4) — ALFREDO L. PALACCIOS — Ob. cit., pg. 78.

massas de trabalhadores nas cidades em busca de serviço, ele não contratava com o Patrão usando realmente da tão decantada liberdade de contratação; e não na usava, porque não há liberdade quando se é obrigado a aceitar determinadas condições impostas por quem sabe que se não forem aceitas por nós, sê-lo-ão por outros, e quando o agrilhão da fome e da miséria ronda o nosso lar.

Até onde vai o espírito patronal de nosso Código Civil, permitindo que o Patrão explore o quanto quiser o desamparado Operário, se deprende do que dispõe o art. 1224 que, conhecidas as realidades sociais onde gravitam os interesses do Patrão e os do Operário, se torna verdadeiramente escravizador. Dispõe esse artigo: — *“Não sendo o locador contratado para certo e determinado trabalho, entender-se-á que se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com as suas forças e condições”*. Chega-se a falar em *“forças e condições”*, equiparando-se, miseravelmente, o Operário a um animal de carga. Depois, para quem conhece os métodos usados entre os dados de serviço, isso de se permitir que o Operário, se não determinou o trabalho para o qual se aluga (digo aluga, porque esse é o conceito do Código), fique sujeito a desempenhar todo e qualquer serviço, é desprezar completamente a pessoa humana e a sua maior dignidade, que é o Trabalho. Realmente, sob a condição criada pelo Código Civil, raramente se encontram trabalhadores que contratem o seu serviço para *“certo e determinado”* mistér. Em geral é o Patrão e só ele quem põe as condições do Trabalho, e com isso consegue que o Operário fique sujeito a ter que fornecer o seu trabalho em múltiplas funções. Aliás, a realidade é clara demais para permitir considerações em-torno-desse fato. Pouca gente há que ignore que, por exemplo, sob a vigência do Código Civil, um empregado no Comércio, devido o disposto no art. 1224, desempenha pelo menos as seguintes funções: — a) — ao abrir o negócio, é varredor; b) — logo após terminar a limpeza, é caixeiro; c) — ao ir almoçar, o Patrão lhe aproveita, e manda entregar algumas compras a freguezes que ficam na passagem; d) — de-

pois de fechado o negócio, ainda fica algumas horas a mais, ou verificando as contas do dia, ou fazendo uma ou outra arrumação, ou mesmo fazendo algum serviço para a família do Patrão. Só não acontece isso com os empregados mais graduados, como o guarda-livros. Mas, com os caixeiros, principalmente das casas comerciais do interior do país, isso é quasi uma regra já entrada nos costumes do Comércio em geral. Ora, isso é explorar o Operário, e é abusar da força que o direito individualista pôs nas mãos de uma classe em detrimento da outra.

Com situações idênticas a essas, com a exploração acintosamente feita ao Operário, claro é que surgissem os líderes do operariado e que idéias reivindicadoras começassem a ser prégadas entre as associações que então começaram a formar-se. Daí o grito de guerra de CARL MARX: — “*Proletários de todo o mundo, uní-vos!*” Era necessário mesmo uma união do proletariado contra a escorchante exploração dos Patrões. Essa é a gênese mais concreta do SINDICATO, como órgão de classe.

Mas, o Direito é por excelência dinâmico e não estático. E, em seu dinamismo crescente, foi cuidando de atender à situação do Operário que começou a ser olhado com olhos mais humanizadores, com o que adquire a prerrogativa de pessoa humana que merece proteções especiais. E, com o advento da chamada Revolução Industrial eclodida com o surgimento da máquina, com as insistentes inquietações produzidas pelo direito individualista, foi mistér regularizar, sob outras bases, as relações entre o Patrão e o Operário. Essas outras bases não podiam, evidentemente, estar assentadas na idéia norteadora da *Locação de Serviço*. Daí surgir um tipo especial de Contrato, que se chamou CONTRATO DE TRABALHO. Por esse tipo de contrato cuida-se de situar o Operário em face do Patrão, como força tão produtiva da riqueza social, como este o é. Estabelece-se, no fenômeno da Produção, a igualdade jurídica entre Empregado e Empregadores (termos que hoje se usam em lugar dos já inusitados termos Patrão e Operário).

O *Contrato de Trabalho*, fugindo às normas traçadas pelo Direito Individualista, assume, no atual estado das relações entre Empregados e Empregadores, um caráter específico que o distingue de todos os outros tipos de contrato, conforme desenvolveremos adiante. O caráter moderno do Contrato de Trabalho, e que o extrema de sua feição de simples *Locação de Serviço* regulada pelo Direito Individualista, na vigência do qual só havia para o proletário o *direito de . . . morrer de fome* segundo a expressão característica de um autor, consiste em ser ele regulado por princípios jurídicos emanados do Poder Público, que por isso mesmo assumem a prerrogativa de ser de ordem pública, o que não permite que o Operário possa deixar-se explorar pelo Patrão unicamente porque precisa de trabalhar. O Estado moderno é intervencionista até onde as situações de fato e de direito exigirem a sua presença para, com seu poder de império, opor embaraços às atitudes flagrantemente contrárias à paz e harmonias sociais. De-sorte-que, bem analisado o Contrato de Trabalho, nele não há aquela exagerada liberdade de contratar, porque esse contrato se efetiva sempre e só quando não venha chocar-se com os interesses sociais que o Estado se obriga a acautelar. Mas, ainda que os contratantes não gozem de inteira liberdade de contratar, nem por isso deixa de ser um Contrato o *Contrato de Trabalho*. Aliás, isso mesmo reconheceu SOUSA NETO: — “*Embora os contratantes não tenham liberdade de dispor, como entenderem, sobre certos pontos da relação contratual, não se altera a natureza do contrato. Essas restrições são de ordem pública, e, por essa razão, as partes não podem contratar com desrespeito às mesmas. Aliás, essas limitações aos direitos individuais, em matéria contratual, são, atualmente, muito numerosas, sem que, todavia, modifiquem a natureza jurídica dos respectivos contratos*”. (5).

A feição moderna do *Contrato de Trabalho* não exime, absolutamente, o Empregado de viver sob a “dependência” do Empregador, dependência essa que até é a característica mais

(5) — SOUSA NETO — Da Rescisão do Contrato de Trabalho, pg. 9.

importante do Contrato de Trabalho. Mas, havendo a dependência, nem por isso há a escravização do Empregado ao Empregador, como acontecia ao tempo da liberdade máxima de contratação. E, não há essa escravização porque o Estado está sempre alerta, através de órgãos apropriados, fiscalizando as relações entre o Capital e o Trabalho, para evitar que este seja explorado por aquele.

§ 2.º — Todos os autores que temos lido e consultado deixam transparecer, claramente, a dificuldade de definir o *Contrato de Trabalho*. Aliás, definir qualquer coisa com rigor e atendendo à regra de que “*toda a definição deve convir a todo o definido e só ao definido*” — “*Omni et Soli Definito*” (6), é coisa assáz delicada e raro conseguida.

Contudo, após citar as melhores definições que encontramos e de analisar os diversos termos que, necessariamente, entram nela, tentaremos formular a nossa definição de *Contrato de Trabalho*.

CAPITANT et CUCHE em seu “*Précis de Législation Industrielle*”, assim o definem: — “*Le contrat de travail est un contrat par lequel une personne s’engage à travailler pour une autre, pendant un temps déterminé ou, le plus souvent, sans fixation de délai, moyennant une rémunération en argent, fixée soit par jour, par semaine ou par mois, soit d’après le travail accompli*”.

ROUAST, citado por JEAN VINCENT (V. La Dissolution du Contrat de Travail, pg. 382) dá a seguinte definição: — “*Le contrat de travail est une convention par laquelle une personne met son activité professionnelle à la disposition d’une autre personne, de manière à travailler sous la direction de celle-ci et à son profit, moyennant une rémunération appelée salaire*”.

Para DORVAL LACERDA que, aliás, após definir tal contrato, analisa com rara inteligência os elementos componentes de sua definição, “*contrato de trabalho é uma convenção, com fundamento no direito privado, pela qual uma pessoa*

(6) — LAHR — Curso de Filosofia, tradução de JASPERS.

se compromete a trabalhar para outra, sob a dependência desta, mediante uma retribuição” (7).

CESARINO JÚNIOR, em seu bem feito estudo sobre a NATUREZA JURÍDICA DO CONTRATO INDIVIDUAL DO TRABALHO, define este da seguinte maneira: — “*Contrato individual de trabalho é aquele pelo qual uma ou várias pessoas físicas se obrigam, mediante uma remuneração, a prestar serviços privados a outra pessoa, sob a direção desta*”. (8). No meu modo de ver, esta definição apresenta uma falha que, com pouco esforço, póde ser sanada. E’ que ela não se refere a um elemento imprescindível a todo *Contrato de Trabalho*, e que é a “*dependência*”. E’ bem verdade que o autor diz: — “*mediante remuneração*” e “*sob a direção deste*”, o que não exprime bem a “*dependência*” que se apresenta sob dois aspectos: — a dependência econômica e a Subordinação. Ora, receber uma remuneração por um serviço prestado não quer dizer “*depende economicamente*” de quem a dá, porque para que haja dependência econômica é preciso que ocorra esta situação retratada por CAPITANT et CUCHE: — “*Há dependência econômica quando, de um lado, aquele que fornece o trabalho dele tira seu único ou, pelo menos, seu principal meio de subsistência, enquanto que, de outro lado, aquele que o paga, utiliza, inteira e regularmente, a atividade do que o fornece*”. E “*o que caracteriza o estado de subordinação é o poder que tem alguém, por força de contrato, de dar ordens, de comandar, de dirigir a atividade de outrem. Desde que o trabalhador, isto é, aquele que contratou prestar serviços, não tem inteira independência de seus atos, mas, ao contrário, fica obrigado, no desempenho de seu serviço, a receber ordens e a direção daqueles a quem o serviço é prestado, está ele no estado de subordinação a esse outro, objetivando-se numa situação de superioridade hierárquica deste sobre aquele*”. (9).

(7) — DORVAL LACERDA — O Contrato Individual de Trabalho, pg. 15.

(8) — CESARINO JÚNIOR — Nat. Jur. do Contrato Individual de Trabalho, pg. 64.

(9) — OLIVEIRA VIANA — Contrato de Trab. de Empreitada e de Mandato, in Boletim do Ministério do Trab., nº 33, pg. 102.

Ora, o autor da definição citada fala em direção do Empregador. Mas, esta direção não é suficiente para caracterizar o estado de subordinação, pois esta ocorre, como se vê do trecho de OLIVEIRA VIANA, em condições um pouco mais exigentes do que a simples necessidade de atender à direção que o Empregador tem o dever e tem o direito de imprimir à sua empresa.

ADAUTO FERNANDES definindo o Contrato de Trabalho diz: — “*O acordo trabalhista, segundo o conceito do Direito Industrial, que se realiza entre o empregador e o empregado para a prestação de determinado serviço e a realização econômica de determinada produção, por parte deste último, é o que se chama, em linguagem jurídica, — Contrato de Trabalho*”. (10). Ressalta logo à vista que, também nesta definição, falta o elemento mais característico e que é a “dependência”. Sendo como é um dos elementos que constituem o Contrato de Trabalho, desde que a “dependência” não entre em uma definição desse tipo de Contrato, claro é que essa definição não abrange bem o definido. Além disso, a definição do autor cearense peca pela obscuridade, que não permite divisar-se bem o objeto do Contrato de Trabalho que não pode ser, como deixa transparecer o autor, o simples “acordo trabalhista entre o empregador e o empregado”.

Em umas “notas” de aula da Faculdade de Direito de Buenos-Aires, encontramos esta definição de Contrato de Trabalho: — “*El contrato de trabajo, jurídicamente considerado, es un contrato sinalagmático que crea obligaciones recíprocas, consistentes en la prestación del salario por parte del patrono y en la prestación del trabajo por parte del obrero*”. (11). A lei espanhola de 21 de novembro de 1932 oferece esta definição: — “*se entenderá por contrato de trabajo, cualquiera sea su denominación, aquel por virtud del cual una o varias personas se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio a uno o varios patronos, o una persona jurídica de tal*

(10) — ADAUTO FERNANDES — Direito Industrial Brasileiro, pg. 189.

(11) — E. R. V. — Apuntes de Legislación del Trabajo, pg. 79.

carácter, bajo la dependencia de éstos, por una remuneración, sea la que fuere la clase o forma de ella". (12).

Os elementos que devem entrar em uma definição de Contrato de Trabalho têm de ser de ordem a se poder diferenciar, facilmente, esse Contrato de todos os outros contratos existentes. Assim é que, forçosamente, encontramos em uma boa definição de Contrato de Trabalho os seguintes elementos: — a) — o acordo entre duas pessoas, no mínimo; sendo de um lado sempre uma pessoa física (o empregado), e do outro ou uma pessoa física ou uma pessoa jurídica (empregador); b) — que haja dependência do empregado em relação ao empregador; c) — que haja retribuição ao trabalho prestado, sob a forma de remuneração; d) — que os contratantes não firam disposições de ordem geral, senão o acordo é nulo de pleno direito.

Diante das diversas definições acima citadas, e em face dos elementos que julgamos imprescindíveis em qualquer contrato de trabalho, passamos a formular a nossa definição que reputamos, tanto quanto possível, abrangedora do conceito que, modernamente, assume o Contrato de Trabalho, e que expusimos no § 1.º **PARA NÓS, CONTRATO DE TRABALHO É UM ACORDO CONVENCIONAL, COM BASE NO DIREITO PRIVADO E ACAUTELADO PELO PODER PÚBLICO, PELO QUAL UMA OU MAIS PESSOAS SE PÕEM À DISPOSIÇÃO DE OUTRA PARA LHE PRESTAR, E SOB A SUA DEPENDÊNCIA, SERVIÇO FÍSICO OU INTELECTUAL, EM TROCA DE UMA REMUNERAÇÃO CERTA.**

Embora se apresente um pouco longa, a nossa definição, ao que nos parece, abrange *"todo o definido e só o definido"*, como se verá da análise que vamos proceder em seus elementos.

1.º — *E' acordo convencional* Realmente, quando um Empregado procura trabalho, ao se defrontar com o dador de serviço (*datori di lavoro*, como o chamam os italianos) que é o Empregador, combina com este, mediante um acordo, o trabalho a prestar e a remuneração a receber. E'

(12) — GALLART FOLCH — Derecho Español del Trabajo, pg. 43 — Labor.

convencional o acordo porque fica sujeito às disposições de ordem geral, o que significa que há, convencionalmente, um condicionamento das vontades dos contratantes ao bem e interesse sociais. Como já vimos, isso não implica, absolutamente, a negação do caráter de contrato ao Contrato de Trabalho. DORVAL LACERDA, em análise lúcida sobre se o Contrato de Trabalho é ou não um verdadeiro contrato, e criticando a opinião de G. SCELLE a esse respeito, afirma o mesmo pensamento que expendemos acima. (13).

2.º — Com base no direito privado e cautelado pelo Poder Público. E' de aceitação muito generalizada entre os doutrinadores que o Contrato de Trabalho se fundamenta no direito privado. De-fato, sempre que o acordo de vontade de contratar trabalho não fira interesse social, o Contrato de Trabalho se processa dentro das normas do Direito Privado. Assim, tanto quanto outro qualquer contrato, o Contrato de Trabalho deve efetivar-se desde que ocorram os seguintes elementos: — *capacidade das partes contratantes; objeto lícito; forma prescrita ou não defesa em lei*. Com isso, evidentemente, o Contrato de Trabalho assenta a sua base no Direito Privado. Mas, devido o fato de não se concretizarem as cláusulas contratuais que venham contrariar disposições expressas de interesse geral, para o que se apresenta, como acautelador, o Poder Público, claro é que, numa definição de Contrato de Trabalho, não se deve esquecer do papel que desempenha esse mesmo Poder Público. Daí por que introduzimos em nossa definição esse elemento. De-fato, é sabido por todos que o Estado intervem sempre que um Contrato de Trabalho estiver em vias de se realizar com desrespeito de algum princípio de ordem pública. Assim, se um dos contratantes, o Empregado, consente em introduzir-se uma cláusula no contrato pela qual lhe é tirado o direito às férias remuneradas e anuais, para, em troca disso, receber em dobro os 15 dias que devia gozar de férias, o Poder Público intervem imediatamente e julga de nenhum efeito tal contrato. Por isso é que vemos, no

(13) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 22.

Contrato de trabalho, sempre a ação acauteladora do Poder Público.

3.º — *Pelo qual uma ou mais pessoas.* Claro. De um lado tem que figurar mesmo uma ou mais pessoas como parte contratante. E dizemos uma ou mais pessoas, porque estamos definindo o Contrato de Trabalho em geral, e sendo assim entra em nossa definição tanto o Contrato Individual de Trabalho como o Coletivo, o que não altera em nada a exação de nossa definição, porque o Contrato Coletivo não é mais do que “*um feixe de contratos individuais*” conforme o expressivo dizer de OLIVEIRA VIANA. Quando dizemos que de um lado pode estar uma ou mais pessoas, não há dúvida que essa pessoa que é representada pelo Empregado, só pôde ser uma pessoa física, porque uma pessoa jurídica só se pode situar do outro lado da relação contratual. E, além disso, é noção já muito conhecida esta de que, quando também do lado do Empregado se encontra uma pessoa jurídica, já não se trata mais de Contrato de Trabalho, mas de **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, como veremos nos capítulos seguintes deste livro. Diante desse conhecimento generalizado, achamos desnecessário acrescentar, em nossa definição, a palavra *física* depois da palavra *pessoa*.

4.º — *Se põem à disposição de outra (pessoa).* Para que haja Contrato de Trabalho é necessário que haja “*dependência*”, como veremos logo adiante. Ora, toda dependência começa, em se tratando de Contrato de Trabalho, pela vontade do Empregado de pôr o seu serviço ao dispôr do Empregador. Aliás, decorre mesmo da noção de “*dependência econômica*” (14), a necessidade do Empregado começar o Contrato de Trabalho colocando-se ou, melhor, colocando o seu trabalho à disposição do Empregador. Claro que se colo-

(14) — “Há dependência econômica quando, de um lado, aquele que fornece o trabalho, dele tira seu único ou, pelo menos, seu principal meio de subsistência, enquanto que, de outro lado, aquele que o paga, utiliza, inteira e regularmente, a atividade do que o fornece”. — (CAPITANT et CUCHE, Apud DORVAL LACERDA, ob. cit., pg. 62).

cando à disposição do Empregador, o Empregado o faz em condições de uma igualdade ainda que ideal, porque, como diz DORVAL LACERDA, “*é capital ter-se sempre em mente que o estado de subordinação não deve juridicamente existir no ato da celebração do Contrato, onde, idealmente, as vontades devem ser igualmente preponderantes*” (15). Essa igualdade ideal é que permite ao Empregado, no ato de ajustar as condições do Contrato de Trabalho, não aceitar cláusulas que venham escravizá-lo à vontade do Empregador, mesmo porque o Estado tal não permite. E se assim fosse possível, viríamos cair no mal que se encontra no art. 1224 do Código Civil e que já criticámos no § 1.º deste capítulo. Em vista disso é que, quando dizemos “*se põem à disposição de outra*”, queremos significar que quem assim o faz, faz em condições juridicamente livres, no que vai bem o seu ato de vontade. Agora, quem se põe à disposição, lógico é que se põe à disposição de alguém. Esse alguém que nós situámos em nossa definição dentro da palavra *outra*, pôde ser uma pessoa física ou uma pessoa jurídica. E’ também uma noção corrente esta de que o Empregador pôde ser uma ou outra dessas pessoas admitidas pelo Direito. Hoje até, como se vê da Legislação Alemã, a pessoa jurídica absorve muito a pessoa física como empregadora. A empresa absorve o seu dono. A empresa é mais empregadora do que o próprio empregador, porque o contrato por parte do Empregado não é feito *intuitu personae*, como acontece com o Empregador. (16).

5.º *Para lhe prestar serviço físico ou intelectual. Para lhe prestar . . .* Entende-se:— para a outra pessoa, para o Empregador. Nem há dúvida quanto a isso. O que o Empregado presta ao Empregador é serviço, é trabalho. Ora, não há como deixar de localizar em uma definição de Contrato de Trabalho os serviços que podem ser contratados. E estes

(15) — DORVAL LACERDA — ob. cit., pg. 64.

(16) — “Modernamente, o verdadeiro empregador é a empresa, o estabelecimento, no qual o empregado é admitido e não a pessoa do empregador. O contrato é feito, tendo em vista a empresa e não a personalidade do empregador”. (CESARINO JÚNIOR, ob. cit., pg. 72).

podem ser físicos ou intelectuais. Realmente, nada mais fácil do que distinguir-se entre os prestadores de serviço físico e os de serviço intelectual. Em uma mesma indústria, há-os de ambas as espécies. Os trabalhadores manuais nada mais são do que prestadores de serviço físico; enquanto que os gerentes, os guarda-livros, o empregado de escritório em geral, nada mais são do que prestadores de serviço intelectual. Já não tratando dos profissionais liberais, como médicos, advogados, etc. que podem ter o seu lugar nessa indústria. E' verdade que, na técnica moderna do Direito Social Trabalhista é costume chamar aos que prestam serviço físico, ou serviço onde predomina a atividade física, de TRABALHADORES, ou de ASSALARIADOS, como os chama a Lei Portuguesa n.º 1952, de 10 de março de 1937; e aos que prestam serviço intelectual, ou predominantemente intelectual, de EMPREGADOS. (17). De-sorte-que, se há prestadores de serviço físico e prestadores de serviço intelectual, achámos de bom aviso fazer referência a isso em nossa definição de Contrato de Trabalho.

6.º — *Sob sua dependência.* Já tivemos oportunidade de salientar que é a dependência o elemento mais característico do Contrato de Trabalho. No entanto, é preciso, logo de início, salientar que essa dependência só deve concretizar-se depois de efetivado o contrato. Na fase pré-contratual, por assim dizer, o Empregado deve apresentar-se frente ao Empregador como se pudesse aceitar ou rejeitar as condições apresentadas, embora, — o que é muito importante, — a inferioridade econômica do Empregado se manifeste claramente até a realização do contrato. Na vigência deste, extingue-se essa inferioridade econômica que dá lugar ao estado de dependência. De-sorte-que a “dependência” é um elemento caracterizador da fase nitidamente contratual. (18). De modo que a dependência do Empregado em relação ao Empregador é

(17) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pgs. 33-34.

(18) — “A inferioridade econômica do trabalhador perdura até a realização do contrato. Com tal realização, — seja o ato entendido como de adesão, ou como contrato — a fraqueza econômica (fenômeno social) transforma-se em dependência (fato pessoal entre o empregado e o patrão).” (DORVAL LACERDA, ob. cit., pg. 60).

um elemento que não póde deixar de figurar na definição de Contrato de Trabalho. E deve figurar de maneira a não deixar dúvidas quanto a sua existência. Esse é o defeito que encontramos na definição de CESARINO JÚNIOR, que, aliás, escreveu uma ótima obra sobre Contrato de Trabalho. E' verdade que na análise que ele faz, brilhantemente, dos elementos de sua definição, nos diz que o critério mais importante pelo qual se póde diferenciar o Contrato de Trabalho de todos os outros, é o da SUBORDINAÇÃO, da DEPENDÊNCIA do empregado em relação ao empregador. Mas, infelizmente, ele supõe estar claro esse critério sob a sua fórmula "*sob a direção desta*", o que não é de se aceitar sem discussão. E' por isso que pusemos em nossa definição, expressamente, a palavra "*dependência*".

7.º — *Em troca de uma remuneração certa.*
Com muita razão dizemos *em troca de uma remuneração certa*. De-fato, se o fim do empregador ao firmar o contrato de trabalho é conseguir o trabalho do empregado, o deste é conseguir o com que possa subsistir e a sua família. Ora, a forma mais satisfatória de tal desideratum é a recepção de um salário que deve ser ajustado no ato convencional do Contrato. E' princípio já assente de que não há trabalho sem remuneração. Não se compreende o trabalho gratuito. Todo trabalho supõe remuneração. Nesse sentido dispõe a Lei búlgara de 24 de agosto de 1936: — Art. 19 "*Ninguém poderá ser admitido ao trabalho sem que lhe seja paga a retribuição correspondente. Se tal retribuição não tiver sido convencionalada, será paga na base fixada pelo artigo 22 do presente decreto-lei*".

A forma da remuneração póde variar. O mais acertado é que não varie e que se faça sempre em dinheiro, em moeda corrente, para evitar as explorações dos pagamentos em vales e in-natura o que deriva o Contrato do Trabalho, nesse particular, para o sistema condenado por todos e chamado TRUCK-SYSTEM. (19). O Código do Trabalho Francês manda ex-

(19) — V. DORVAL LACERDA, ob. cit., pg. 171, ADAUTO FERNANDES, ob. cit., pg. 205 e CESARINO JÚNIOR, ob. cit., pg. 69.

pressamente que o pagamento seja feito em dinheiro. Dispõe ele no art. 43: — “*Os salários dos operários e empregados deverão ser pagos em moeda metálica ou fiduciária com curso legal, não obstante qualquer estipulação em contrário, sob pena de nulidade*”.

Embora o salário, ou como dissemos em nossa definição, a remuneração, possa ser realizado em outras utilidades que não o dinheiro, o mais natural é que ele seja representado por moeda corrente, devido o seu caráter predominantemente alimentar. Como, então, é até objeto de proteção constitucional, como se pode ver do que dispõe o art. 136 da Constituição Brasileira de 10 de novembro de 1937. E' verdade que o salário só tem o *caráter predominantemente alimentar*, e não *exclusivamente* alimentar, porque ele tem a finalidade de satisfazer às necessidades higiênicas, às advindas com o conforto que o progresso proporciona, tais como assistência a cinemas, a teatros, a outras diversões; às de transporte; às da educação; às inerentes aos passeios de férias, etc. Devido a isso tudo, é mais justo que a remuneração se faça em dinheiro, e em uma soma determinada por uma das cláusulas do contrato. Póde não ser feita em dinheiro. Nesse caso também deve haver uma cláusula no contrato que estipule como se fará a retribuição ao trabalho prestado pelo empregado. Eis porque falámos em *remuneração certa*.

Com isso chegámos ao fim de nossa definição, só nos faltando, para completar este §, localizar o Contrato de Trabalho no campo do Direito.

Sendo, como se deprende facilmente do que vimos dizendo, o Contrato de Trabalho um contrato sinalagmático, consensual, oneroso, cumulativo, no qual as partes que intervêm são pessoas de direito privado, cujo ato pré-contratual se caracteriza por debates de ambos os lados, na suposição ideal de uma igualdade jurídica entre os celebrantes, podemos, sem medo de errar, e apoiados em valiosas opiniões, dizer que o Contrato de Trabalho, contrato *sui-generis* como é, se localiza no campo do Direito Privado, embora haja uma tendência muito acentuada para a publicitização desse direito, como já referi-

ram com argúcia OLIVEIRA VIANA e PONTES DE MIRANDA. (20).

§ 3.º — Contrato *sui-generis*, como é o Contrato de Trabalho, o que mostraremos no § 5.º deste capítulo, ele tem um elemento que lhe caracteriza especificamente, diferenciando-o dos outros tipos de Contrato. Esse elemento é a “dependência”. Tem-se feito, fàcilmente, confusão entre o Contrato de Trabalho e o de Locação de Serviços, e o de Sociedade, e o de Compra e Venda. E, toda essa confusão se dá, ùnicamente porque muita gente se descuida do elemento específico do Contrato de Trabalho, e que é a DEPENDÊNCIA, repitamos. (21).

Dado o conceito moderno do trabalho que é elevado à mais alta dignidade humana, não há como aceitar a confusão entre o Contrato de Trabalho e o Contrato de Compra e Venda, porque neste há a transferência a outrem da propriedade de uma coisa. O nosso sábio civilista CLOVIS BEVILAQUA, estudando este Contrato, diz: — “*Chama-se compra e venda o contrato em que alguém se obriga a transferir a outrem a propriedade de uma coisa determinada, por certo preço em dinheiro ou em valor fiduciário equivalente*”; e mais adiante, caracterizando tal tipo de contrato, acrescenta: — “*E’ um contrato sinalagmático, oneroso, consensual e, quase sempre, cumulativo, mas podendo ser, algumas vezes, aleatório*” (22).

RUIZ DE GRIJALBA, citado por GALLART FOLCH (V. Derecho Español del Trabajo, pg. 47.) diz sobre este contrato: — “*la consideración por una parte, de que en la venta la cosa vendida se separa por completo del vendedor, pasando a manos del comprador, y por otra la de que ele esfuerzo individual es inseparable del hombre, bastan por sí solas para establecer una esencial distinción entre uno y otro contrato*”.

Como se vê, claramente, o Contrato de Compra e Venda apresenta muitos caracteres comuns ao Contrato de Trabalho.

(20) — V. DORVAL LACERDA, ob. cit., pg. 31, ADAUTO FERNANDES, ob. cit., pg. 191, CESARINO JÚNIOR, ob. cit., 113 e SOUSA NETO, ob. cit., pg. 9.

(21) — DORVAL LACERDA, ob. cit., pg. 60.

(22) — CLOVIS BEVILAQUA — Direito das Obrigações, pg. 299.

Mas, este encerra em si o elemento “dependência” que nenhum outro apresenta. Além disso, desde a assinatura, em 28 de junho de 1919, do Tratado de Versalhes, onde se encontra o princípio assente na Parte XIII, artigo 427, n.º 1 de que “*o trabalho não deve ser considerado simplesmente como mercadoria ou artigo de comércio*”, e acrescentando-se o fato de que o trabalho é essencialmente pessoal, isto é, não se pode separar do seu prestador, não há como assimilar o Contrato de Trabalho ao Contrato de Compra e Venda.

E’ curioso observar-se, no entanto, que os Socialistas que são os maiores batalhadores pela elevação da dignidade do Trabalhador, consideram o trabalho como um produto que o Operário póde vender. Considerando-o sob esse aspecto, essa corrente procura justificar-se argumentando que, assim pelo menos, o Operário evita toda a subordinação ao Patrão. (23). Peca duas vezes a confusão dos Socialistas. Primeiro porque ao envez de se elevar o Trabalho, dessa maneira ele se rebaixa à simples condição de coisa, o que é profundamente contra a nova concepção que a seu respeito se formou. Segundo, porque procura eliminar justamente o elemento que diferencia o Contrato de Trabalho de todos os outros tipos de contrato, — a SUBORDINAÇÃO, que é um dos aspectos da DEPENDÊNCIA, como já vimos.

Ainda, devido ao pouco cuidado tido por muitos autores quanto ao elemento “dependência”, tem-se confundido o Contrato de Trabalho com o de Locação de Serviço. *Locar* quer dizer alugar, arrendar. Ora, na tradição mais vulgar de nossos costumes e no de todos os povos civilizados, só se aluga uma coisa ou um animal, e só se arrenda uma coisa imóvel. Evidentemente, é deshumano equiparar-se, dessa maneira, o Traba-

(23) — “Los socialistas no consideran al contrato de trabajo como una locación de servicios, sino como una “venta”, porque, en primer lugar, se elimina así toda idea de subordinación del obrero al patrono o jefe de industria y, por otra parte, es una asimilación racional desde que puede, en efecto, decirse que el obrero “vende su fuerza de trabajo” a tanto por hora e a tanto por tarea encomendada”. (E. R. V. — Ob. cit., pg. 79).

lhador a uma coisa ou a um animal. Nem se admite, mesmo, mais isso desde a assinatura do Trabalho de Versalhes. Consultando-se o grande civilista CLOVIS BEVILAQUA em seu clássico DIREITO DAS OBRIGAÇÕES, encontra-se a seguinte definição de Locação em geral: — “*Locação é o contrato pelo qual uma das partes se compromete, mediante um preço pago pela outra, a fornecer-lhe, durante certo lapso de tempo, ou o uso e gozo de coisa, infungível, ou a prestação de serviço apreciável economicamente, ou, finalmente, a execução de algum trabalho determinado*” (24).

O mestre do Direito Civil Brasileiro definindo assim a Locação em geral, não fez mais do que ser fiel à positividade de nosso Direito que considerava, pelas disposições do Código Civil, o Trabalho como coisa que se alugasse. Mas, citando a definição acima, tivemos em mente salientar o grau de igualdade em que o Trabalho era tido com as coisas infungíveis. Hoje não há mais quem possa admitir que o Homem se alugue, e que o seu Trabalho seja objeto de aluguer, o que era próprio do âmbito do Direito Civil que conservava essa reminiscência do Direito Romano com a sua *Locatio Operarum* de que trataremos no § 4.º deste capítulo.

Não se podendo admitir que o Trabalho seja objeto de aluguer, por isso mesmo não se pôde admitir que o Contrato de Trabalho seja o mesmo e avelhantado Contrato de LOCAÇÃO DE SERVIÇO do art. 1216 de nosso Código Civil. Entre os membros da sociedade antiga ainda era concebível que o Trabalho fosse regulado por tal tipo de contrato, porque o trabalho que aí predominava era o trabalho escravo (25), uma vez que se considerava uma indignidade uma pessoa de posição trabalhar. Mas, hoje, quando o direito diz com entusiasmo que o trabalho é um direito e é um direito que pôde ser exercido até contra o próprio Estado quando este não cumpre os prin-

(24) — CLOVIS BEVILAQUA — Ob. cit., pg. 329.

(25) — JOSSERAND — Cours de Droit Civil Positif Français, Apud. FOLCH.

cípios porque se norteia o Direito Social de trabalhar, (26), não é, absolutamente, adequada a denominação de Contrato de Locação de Serviço ao Contrato de Trabalho.

Finalmente, é comum aceitar-se que o Contrato de Trabalho seja um Contrato de Sociedade. Se não fora existir, como existe e já deixámos demonstrado, caracteres específicos do Contrato de Trabalho que o distanciam de todos os outros tipos de contratos, acreditamos que seria mais justo e mais humano considerar o Contrato de Trabalho como um Contrato de Sociedade. Realmente, o empregado desenvolve na Indústria e no Comércio modernos um papel tão importante que, sem a sua contribuição, não se dariam o progresso e o enriquecimento dos empregadores. Nessas condições, não há como deixar de admitir que o empregado seja um elemento tão imprescindível como o empregador com o seu capital, para o desenvolvimento da empresa. Ora, sendo assim, até seria interessante que o empregado tivesse soma maior de interesse na produção da riqueza social, e que participasse dos riscos da empresa. Tal não acontece, realmente. Se acontecesse, teríamos então o Contrato de Trabalho assimilado ao de Sociedade. Mas, como o Direito Social Trabalhista assenta as suas bases mais sólidas na observação dos fatos sociais reais e que de fato ocorrem, não é possível tal assimilação, em face da realidade. Veremos porque.

O que ocorre de-fato, quando se dá o encontro entre empregadores e empregados, é, desde a efetivação do contrato, o surgimento de interesses antagônicos que muito bem se caracterizam pelo estado de dependência dos segundos aos primeiros. Além disso não se dá, na verdade, o caso de que o empregado seja um verdadeiro sócio do empregador, porque no Contrato de Sociedade o que se nota é a distribuição equitativa dos benefícios e das responsabilidades dos contratantes, enquanto no Contrato de Trabalho o que interessa ao Patrão é

(26) — CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA de 1937, art. 136, PONTES DE MIRANDA, Direito ao Trabalho, pg. 56, e HIROSE PIMPÃO, Notas Sobre a Lei de Acidentes do Trabalho e a Realidade Brasileira, pg. 5.

obter a maior soma de rendimentos do Operário e a êste, obter o salário combinado. Diante dessa oposição de fins a alcançar, que se observa claramente no Contrato de Trabalho, tem lugar um sério antagonismo entre as partes contratantes, com o que se anula toda a possibilidade de se reduzir o Contrato de Trabalho ao Contrato de Sociedade (27).

Diante do que expuzemos, podemos concluir que o Contrato de Trabalho não pertence a nenhum dos tipos analisados; que êste contrato é um contrato *sui-generis*. E, com DORVAL LACERDA, podemos ainda dizer: — “O contrato de trabalho é o que é: contrato de trabalho, instituto com características próprias e essenciais”.

§ 4.º — No Direito Romano havia, nesta questão de Contrato de Trabalho, dois tipos bem delineados: — O LOCATIO OPERIS e o LOCATIO OPERARUM.

O critério mais positivo para a diferenciação entre ambos é o fim a que se tem em vista ao elaborar-se o contrato. De fato, quando se contratava o locatio operis o que se tinha em vista era o resultado do contrato, não se cogitando se esse resultado era obtido por A. ou por B., em tal ou tal tempo, mas, se cogitava da obra depois de produzida. Do que se sabe a respeito de Contrato Coletivo de Trabalho, pode-se concluir que o locatio operis, nesse particular, se aproxima desse contrato moderno. Pois, também no Contrato Coletivo de Trabalho o que interessa é o resultado do trabalho (28). No Locatio Operis o trabalho se desenvolve autonomamente, sem o estado de SUBORDINAÇÃO, pois êsse contrato se caracteriza pelo fato de o seu objeto ser a coisa a ser executada, de mo-

(27) — “Nada tenemos que argumentar en contra de esta bella teoría: así debiera estar organizada la sociedad, pero no lo está. Las relaciones contractuales entre los representantes del capital y del trabajo se inspiran en móviles egoístas; ambos grupos pretenden el máximo de utilidad a cambio de un mínimo de riesgo y la idea de asociación requiere, como base esencial de su existencia, la equitativa distribución de los beneficios y de la responsabilidad entre sus miembros; no puede haber sociedad sin la presencia, en todos los que la constituyen, de un estado espiritual denominado el *animus societatis*”. (ALARCÓN y HORCAS, Apud. FOLCH, pg. 48).

(28) — OLIVEIRA VIANA — Problemas de Direito Corporativo, pg. 148.

do que fica uma grande liberdade ao executor da obra, que pode resolver a maneira como quer fazê-la, o tempo a gastar na sua confecção sem que o Patrão se meta em qualquer dessas deliberações porque o que lhe interessa é a obra produzida. DORVAL LACERDA, com muita propriedade, chamou o *Locatio Operis* de Locação de Obra, e LUDOVICO BARASSI, chamou-o de Contrato de Resultado.

Embora não haja, no *Locatio Operis* a subordinação direta à vontade de quem contratou a obra, há, contudo, a DEPENDÊNCIA. Se não houvesse este elemento, o *Locatio Operis* não seria Contrato de Trabalho, de acordo com a definição deste último. Sem a dependência o *Locatio Operis* transformaria o trabalhador em *artezão* e aquele que contratou a obra em *comitente*. (29). Já no *LOCATIO OPERARUM* que é a Locação de Serviço do nosso Código Civil, a situação é inteiramente outra. Aqui o que se contrata é o produto do trabalho em determinado tempo. O empregador está mais diretamente ligado ao trabalho do empregado. Fiscaliza-lhe o tempo que leva para produzir a obra; fiscaliza-lhe como a produz, subordina-o a suas exigências, em suma. Diz CESARINO JÚNIOR que, entre os romanos o *Locatio Operarum* era a forma legal própria da prestação de serviços manuais (30). Numa distinção final entre o *Locatio Operis* e o *Locatio Operarum*, DORVAL LACERDA assim se exprime: — “no *locatio operis*, este (o operário) é pago pelo trabalho que executa; no *locatio operarum* pelo tempo que trabalhou” (31). E nós, no desejo de concretizar melhor tal distinção, formulamos o seguinte exemplo prático, com o qual encerraremos este §: — *Quando um sapateiro contrata fazer 15 pares de calçados, ganha pelos pares executados, e o seu contrato é um Locatio Operis. Agora, se ele vai empregar-se a uma sapataria, contrata trabalhar tantas horas por dia, (oito horas no regime atual da lei Trabalhista brasileira) e ganha pelo tempo que trabalha, o seu con-*

(29) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 20.

(30) — CESARINO JÚNIOR — Ob. cit., pg. 90.

(31) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 21.

trato é um Locatio Operarum. No primeiro caso o Operário pode trabalhar em sua casa, tantas hora por dia quantas queira, e sempre sem estar subordinado diretamente ao Patrão; já no segundo, êle se encontra numa situação de estrita subordinação, sendo obrigado a produzir tanto por dia, o que muitas vezes se conta por tarefa, para efeito de pagamento. Eis aí a distinção mais concreta entre esses dois tipos de Contrato advindos do Direito Romano.

§ 5.º — Tem apaixonado sobremaneira aos estudiosos do Direito Trabalhista, a questão de saber se o Contrato de Trabalho é um verdadeiro contrato, ou se é apenas um pseudo-contrato. Ressalta logo à vista, que os sectários do Direito Clássico, individualista por excelência, afirmam ser o Contrato de Trabalho um pseudo-contrato. No conceito do Direito Clássico só há contrato quando as partes contratantes dispõem livremente de sua vontade, mediante a qual estipulam as cláusulas contratuais. De-fato, para o jurista clássico todo o Contrato se concretiza na liberdade de estipulação, o que denuncia a sua origem romana. Para o Direito Romano a estipulação era uma espécie de “*pivot*” de todo o contrato. Era na estipulação que o fenómeno vontade se realizava, admitindo o livre debate das cláusulas contratuais (32). Esse mesmo conceito vamos encontrar na definição de Contrato dada pelo Código de Napoleão, que é o inspirador de todos os Códigos Civis modernos. Diz o referido Código: — “*Le contrat est une convention par laquelle une ou plusieurs personnes s’obligent envers une ou plusieurs autres à donner, à faire ou à ne pas faire quelque chose*”. (Art. 1101). Ora, o conceito moderno de Contrato de Trabalho não deixa tão amplamente livres as vontades contratantes a ponto de poderem concluir um Contrato ofensivo a um princípio de interesse geral e de ordem pública. O Estado, como já vimos ao dar a nossa definição de Contrato de Trabalho, intervem sempre que se esteja na iminência de surgir um contrato nessas condições. O Estado moderno não participa do absentismo absoluto em matéria

(32) — LEON DUGUIT — *Traité de Droit Constitutionnel*, 1º vol. pg. 380.

económica. E o fim dessa intervenção sempre é o de evitar que a classe menos protegida que é a dos operários, seja facil joguete nas mãos dos patrões gananciosos e exploradores, que tiram com isso lucros unicamente para si, em detrimento do interesse social. Aliás MIHAIL MANOILESCO, em seu belo livro "O SÉCULO DO CORPORATIVISMO" diz incisivamente: — *"Tanto mais perfeita a organização económica, tanto menor o papel reservado ao lucro individual no jogo da economia nacional"* (pg. XVII). Sendo assim, tem que se dar, necessariamente, a intervenção do Estado, como aliás a nossa Constituição de 1937 em seu art. 135 deixa transparecer com superioridade: — *"Na iniciativa individual, no poder de criação, de organização e de invenção do indivíduo, exercido nos limites do bem público, funda-se a riqueza e a prosperidade nacional. A intervenção do Estado no domínio económico só se legitima para suprir as deficiências da iniciativa individual e coordenar os fatores da produção, de maneira a evitar ou resolver os seus conflitos e introduzir no jogo das competições individuais o pensamento dos interesses da Nação, representados pelo Estado"*.

"A intervenção no domínio económico poderá ser mediata e imediata revestindo a forma do contróle, do estímulo ou da gestão direta".

Como se vê, o Estado moderno intervem quando o interesse social exige a sua solicitude a-fim-de se manter o equilíbrio e a harmonia do bem geral. Sendo assim, o Contrato de Trabalho, modernamente, encerra em si um limite à excessiva liberdade contratual, o que faz os juristas clássicos verem nêle um pseudo-contrato, uma vez que lhe falta o elemento, para êles tão precioso, da liberdade de contratação. Os juristas clássicos não podem admitir que um contrato se efetive quando haja limite ao interesse subjetivo das condições postas pelas partes contratantes que devem gozar da maior liberdade possível. Entre os que, raciocinando dessa maneira, admitem que o Contrato de Trabalho seja apenas um pseudo-contrato, vamos encontrar destacados juristas, um dos quais até escreveu fartamente sobre o moderno Direito Social Trabalhista —

G. SCELLE que acha que: — “a essência do contrato é que tenha havido debates sobre as respectivas condições. Cada contratante pode moldar, como quizer, a situação jurídica subjetiva que pretender em seu proveito”. (33). Mas, embora o jurista clássico chame de pseudo-contrato o Contrato de Trabalho, por lhe faltar a máxima liberdade de contratação, não há dúvida que, diante do processo dinâmico do Direito e das situações de fato que a humanidade civilizada apresenta no presente momento histórico, não há negar que o Contrato de Trabalho seja um verdadeiro contrato. Só depende, para se entender isso, que se entenda que há um processo evolutivo a atuar incessantemente na elaboração do Direito, e que este terá de se adaptar às novas condições sociais, se é verdade que o Direito seja um fenómeno eminentemente social.

E' por isso que, com muita razão e sabedoria, disse PIETRO COGLIOLO: — “O direito não se oporá às reformas de novas épocas; mas, na sua qualidade de regra e forma, encontrará o modo de mudar e ser eternamente jovem”. (34). As relações jurídicas de trabalho, atualmente, exigem que se ponha um fim aos abusos efetivados sob o pretexto da liberdade de contratação. Realmente, não há quem possa admitir hoje que um operário economicamente muito mais fraco do que o patrão, necessitado de trabalhar para ganhar o pão para si e para a sua família, sabendo que, se ele não aceita as condições impostas pelo patrão, outro as aceitará, contrate com inteira liberdade de vontade. Há, sem dúvida, o consentimento do operário, sem o que não se efetivaria o Contrato imposto pelo patrão; mas, todo consentimento outorgado em condições de violência moral torna nulo o contrato. E, não é possível negar que não houvesse grande violência moral contra o empregado-contratante, dentro das condições de desamparo em que sempre viveu. Hoje, a limitação da liberdade na estipulação se apresenta justamente com o carácter de permitir que o Operário se ponha frente ao Patrão, como força economicamente res-

(33) — GEORGES SCELLE — Précis de Législation Industrielle, pg. 173.

(34) — PIETRO COGLIOLO — Filosofia do Direito Privado, pg. 241.

peitavel na elaboração do contrato. E' por isso que DORVAL LACERDA acentua com muito esclarecimento que: — "*é justamente essa limitação, imposta pela lei, convenções, etc., que nos leva à convicção, tanto maior quanto maior seja a referida limitação, de que a liberdade e autonomia dos trabalhadores está mais fortemente assegurada no ato do consentimento. Parece paradoxal, mas não é.*" (35). E' verdade, como bem enxergaram os juristas clássicos, que o Contrato de Trabalho se condiciona ao interesse do Estado, ao que firmaram as Convenções Coletivas de Trabalho, à Lei, etc. Mas, mesmo assim êle não deixa de ser um contrato. E não deixa de ser um contrato, por isso mesmo que êle regula situações particularíssimas que nem a Lei, nem uma Convenção Coletiva, por serem justamente de ordem geral, previram em suas disposições. E não deixa de ser um contrato, embora lhe falte o elemento do livre debate das condições encerradas em suas cláusulas, porque êsse debate não é, rigorosamente, inherente à idéia de contrato. (36).

Concluindo êste parágrafo, com o qual encerramos êste capítulo, afirmamos que o Contrato de Trabalho é um verdadeiro contrato, embora seja um contrato sui-generis, como ficou dito. Diante do que expuzemos a-respeito-de Contrato de Trabalho, tiraremos ilações e conclusões, nos próximos capítulos, que nos darão a NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

(35) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 23.

(36) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 24.

CAPÍTULO II

O INSTITUTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, E SEU CARÁTER EMINENTEMENTE SOCIAL TRABALHISTA

§ 1.º — *Conceito de Convenção Coletiva*; § 2.º — *Problemas sociais que a Convenção Coletiva abrange*; § 3.º — *A Convenção Coletiva como Instituto próprio do Direito Social Trabalhista*; § 4.º — *Convenção Coletiva e Contrato de Trabalho*.

* * *

§ 1.º — Fenômeno eminentemente do âmbito do moderno Direito Social Trabalhista, a Convenção Coletiva de Trabalho tem sido objeto de estudos acurados por parte de quase todos os tratadistas desse empolgante ramo do Direito. Mas, se tanto se tem escrito já a-respeito-desse Instituto moderno de Direito, muito se tem feito, também, no sentido de se fixar o seu verdadeiro conceito. Difícil é, na realidade, a fixação desse conceito, mòrmente quando entre os doutrinadores se faz da Convenção Coletiva um campo de incertas pesquisas, com o que o seu conceito varia de estudioso para estudioso. As dificuldades surgidas no conceituar esse instituto se prendem a diversas causas, entre as quais nós reputamos de grande importância esta que decorre do fato de ser a Convenção Coletiva um fenômeno perfeitamente legislativo e expressador de circunstâncias de fato, realmente ocorridas nos diferentes círculos

sociais. Sendo assim, evidentemente, a Convenção Coletiva variará de aspecto de lugar para lugar, de tempo para tempo, e muitas vezes de fábrica para fábrica. (37). Estudando com magnífica proficiência o Instituto da Convenção Coletiva de Trabalho, DORVAL LACERDA salienta as causas porque se torna difícil definir e conceituar esse fenômeno jurídico. Diz: — *“Diversas são as causas que concorrem para criar essa dificuldade; 1.º — A SUA ORIGEM RECENTÍSSIMA; ele não tem meio século de idade, enquanto que as outras instituições de direito social, — o Sindicato, as leis protetoras de acidentes e despedidas, o contrato individual —, são antiquíssimas, contemporâneas algumas do dia em que o homem pela primeira vez utilizou o trabalho de seu semelhante, para seu proveito, em troca de um benefício qualquer. 2.º — DAÍ A SUA INSTABILIDADE DOUTRINÁRIA. A convenção coletiva está numa fase em que a doutrina é formada pela lei, ao contrário de outros estatutos jurídicos, já cristalizados, onde a lei é o reflexo da doutrina. Póde-se destarte afirmar que a convenção coletiva é, atualmente, um fenômeno eminentemente legislativo e que, por isso, a sua natureza, e consequente conceituação, só póde ser determinada pela lei que a criou”* (38).

Nessas condições, para bem fixarmos o conceito flexível da Convenção Coletiva de Trabalho, teríamos de consultar os diferentes textos de lei que a criou, de país a país. Na impossibilidade de assim proceder, devido os limites que reservámos a este livro, vamos citar e analisar, ligeiramente, alguns dispositivos legais sobre o assunto. Em primeiro lugar vamos citar o que, a-respeito-dispõe a lei francesa de 25 de março de 1919, na qual, aliás, se inspirou o nosso Decreto n.º 21.761, de 23 de agosto de 1932. Diz a lei francesa no seu art. 31: — *“est un contrat relatif aux conditions du travail conclu entre, d’une part, les représentants d’un syndicat professionnel ou de tout autre groupement d’employés et, d’autre part, les représentants d’un syndicat professionnel ou de tout autre groupement*

(37) — GALLART FOLCH — Ob. cit., pg. 144.

(38) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 73.

d'employeurs, ou plusieurs employeurs contractant à titre personnel, ou même un seul employeur".

A lei chilena de 8 de setembro de 1924 assim conceitua a Convenção Coletiva de Trabalho: — *"O contrato coletivo de trabalho é a convenção escrita celebrada entre um patrão ou uma associação de patrões e uma associação profissional, operária, com o fim de estabelecer certas condições do trabalho e do salário seja em uma empresa ou em um grupo de empresas ou indústrias".*

A lei austríaca de 18 de dezembro de 1919 diz: — *"entender-se-á por contratos coletivos para os efeitos da presente lei, os contratos de trabalho celebrados por escrito entre as associações profissionais de operários ou empregados e um ou vários patrões ou associações patronais, com o fim de regulamentar os recíprocos direitos e obrigações das duas partes, relativos às condições do trabalho ou a qualquer outra questão econômica importante que possa influir nas ditas condições".*

A Lei búlgara de 24 de agosto de 1936, uma das mais recentes sobre o assunto, diz: — *"O contrato coletivo é uma convenção entre representantes de sindicatos de trabalhadores, legalmente constituídos, e patrões isolados ou representantes dos seus respectivos sindicatos profissionais, também legalmente constituídos, cujo objeto é fixar o conteúdo dos futuros contratos individuais (singulares ou coletivos) a serem ajustados entre operários e patrões".*

Por fim vamos ver o que dispõe o nosso decreto 21.761, de 23 de agosto de 1932. Em seu art. 1.º assim se refere a esse estatuto: — *"Entende-se por convenção coletiva de trabalho o ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados."*

De todos os textos de leis citados ressalta um fato que é o verdadeiro elemento caracterizador da Convenção Coletiva de Trabalho. Esse fato é o de ser a Convenção um entendimento sobre as *"condições sob as quais se efetivarão os futu-*

ros contratos de trabalho". No § 2.º deste Capítulo estudaremos mais amplamente esse aspecto da Convenção Coletiva.

Outro fato essencial e que decorre da própria natureza da Convenção Coletiva, é o de ser ela feita sempre por escrito, o que a distância muito dos contratos de trabalho propriamente ditos, como veremos no Capítulo 3.º deste livro, ao estudarmos a **NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**. Ainda um outro elemento entra na conceituação da Convenção Coletiva. É que ela, principalmente em vista da feição moderna do SINDICATO, é concluída tendo de um lado, quase sempre, uma associação profissional, isto é, um SINDICATO. O Sindicato é o conveniente mais apropriado, principalmente da parte dos trabalhadores. De fato, a convenção coletiva de trabalho não tem por objetivo principal o indivíduo isolado de sua profissão, mas, a própria profissão. Ora, o SINDICATO é o órgão apropriado para congregar os interesses de uma mesma profissão, e sendo assim, mais fácil é para a realização do fim social da Convenção que ela seja elaborada por esse órgão representativo de toda a profissão. Isso é muito natural que se passe assim, mormente sabendo-se como se sabe que o SINDICATO moderno não é mais aquele órgão *soreliano* instigador da *luta de classe*. O SINDICATO, hoje, como já deixámos dito em outro estudo (39), tendo que realizar fins sociais do Estado, não pôde estar sendo o fomentador da desharmonia entre as forças produtoras da riqueza social — O Capital e o Trabalho.

Com uma finalidade puramente social, sendo até uma instituição "*Para-Estatal*", é natural que se confie ao SINDICATO a elaboração da lei da profissão que de-fato é a Convenção Coletiva, como veremos no Capítulo 3.º deste livro. Claro é que através do Sindicato as condições de trabalho poderão ser melhor discutidas, favoravelmente ao trabalhador, não só porque o Sindicato congrega uma determinada profissão, como principalmente porque êle goza de vantagens especiais

(39) — HIROSE PIMPAO — O Sindicato e sua Realidade em Face da Lei Brasileira, in *Revista-do-Trabalho*, set. 1939, pg. 6.

diante da lei. Mas, é preciso não se entender que a Convenção Coletiva tenha por finalidade única estabelecer a igualdade entre as partes que futuramente contratarão relações de trabalho. Não. A sua finalidade é mais eminentemente social, o que lhe dá o caráter de regularizar, para toda a profissão, sem o que a sua finalidade falha lamentavelmente, as condições gerais do trabalho, tais como a fixação de um salário, de horas de serviço, de repouso, de horas extraordinárias, de condições higiênicas, de férias, etc., e contra as quais nenhuma das partes pôde contrair, nem mesmo o Operário. Daí o seu caráter altamente social. Mas, para isso é mister que se torne obrigatória para toda a profissão, para evitar que, justamente os trabalhadores que firmaram a convenção, sejam grandemente prejudicados, porque os que não a firmaram é que serão os preferidos pelos empregadores. (40).

HELVÉCIO XAVIER LOPES em um dos melhores estudos que temos lido a-respeito-de Convenções Coletivas de Trabalho salienta que esse instituto apresenta três traços característicos: — a) — é uma regulamentação convencional; b) — pressupõe a intervenção de uma coletividade; c) — as estipulações que encerra prevalecem sobre os contratos individuais de trabalho. (41). Nada mais bem característico do que o exposto pelo mestre e doutrinador do Direito Social Trabalhista; porque é de fato convencional a regulamentação das condições de trabalho, podendo ou não ser acordadas entre os convenientes. Depois, porque não há dúvida que seja uma coletividade que intervém para a elaboração de tal convenção. O mais certo é que essa coletividade seja sempre o SINDICATO, e não grupos inominados de operários ou de patrões, conforme permite o art. 1.º do Decreto n.º 21.761. Também é lógico o que se encerra no 3.º traço caracterizador da Convenção Coletiva de Trabalho, pois sendo ela um acordo convencional sobre as condições que deverão obedecer os futu-

(40) — HELVÉCIO LOPES — Convenções Coletivas de Trabalho, in Revista do Trabalho, outubro de 1938, pg. 18.

(41) — HELVÉCIO LOPES — Artigo cit., in Rev. do Trab., out. 1938, pg. 11.

ros contratos de trabalho, é claro que as suas estipulações prevaleçam sobre as dos contratos individuais (e nós dizemos: — e coletivos) de trabalho. Porque, se é verdade que são nulas as convenções firmadas contrariamente a disposições legais (42), também não é menos verdade que são nulas as cláusulas contratuais que contrariem disposições de uma Convenção Coletiva tornada extensiva a toda a profissão. Há, como se vê, uma espécie de hierarquia da Lei para a Convenção, e desta para o Contrato de Trabalho. Tanto a Convenção Coletiva prevalece sobre os Contratos de Trabalho que, uma de suas consequências é serem aplicadas as novas condições que ela estabelece, até aos contratos já vigorantes ao tempo de sua elaboração, naquelas cláusulas que contrariarem ao acordado na convenção. Neste particular, a Convenção Coletiva tem efeito retroativo. HELVÉCIO LOPES, tratando de justificar os traços característicos da Convenção Coletiva, por ele apontados, ao estudar exuberantemente o 3.º traço, deixa claro que a convenção se tornaria de nenhum efeito se se deixasse às partes contratantes a possibilidade de derrogá-la. (43).

Sendo uma verdadeira lei da profissão, ela só satisfará os seus fins específicos de direito se entrelaçar todos os membros de uma mesma profissão. E, como a convenção é um fenômeno eminentemente legislativo, é em face da lei que devemos ver se ela consegue esse desideratum. Como veremos mais adiante, em face da lei brasileira há a possibilidade de uma parte da profissão evadir-se do que dispõe a convenção. (44).

Estudando, com a autoridade incontestada que todos lhe reconhecemos em assuntos de Direito Social Trabalhista, o instituto da Convenção Coletiva de Trabalho, OLIVEIRA VIANA avança mais que ele deve evoluir sempre a ponto de se tornar norma da coletividade profissional toda, não se satisfazendo com abranger apenas o sindicato ou a empresa de uma

(42) — V. Parecer de OLIVEIRA VIANA, in Rev. do Trab., nov.-dezembro de 1938, pg. 18.

(43) — HELVÉCIO LOPES — Artigo cit., in Rev. do Trab. out. 1938, pg. 14.

(44) — HIROSE PIMPÃO — As Convenções Coletivas de Trabalho e o seu Alcance Social, in Rev. do Trab. agosto, 1939, pg. 16.

determinada profissão. (45). E' a essa tendência de se alargar a todos os agrupamentos que ficaram fóra da Convenção ao ser esta acordada, que EL-ARABI, citado por OLIVEIRA VIANA, chamou de "*conscrição dos neutros*". (*El-Arabi — "La Conscription des neutres dans les luttes de la concurrence économique"*, 1924, pg. XV).

E' verdade que sendo, como já deixámos dito, a convenção coletiva um fenômeno puramente legislativo, vamos encontrar nas diversas legislações tipos de convenções que nos permitem agrupá-las nos três seguintes: — 1.º tipo: — em algumas legislações a convenção é considerada CONTRATO, e assim só vigora para os agrupamentos profissionais, associações, etc. que a celebram. Neste caso a convenção coletiva é apenas LEI DO SINDICATO; 2.º tipo: — para outras legislações a convenção é obrigatória para os membros de uma empresa, embora os pactuantes não representem a totalidade, caso em que a parte que ficou de fóra será "*conscrita*" pela parte pactuante e a convenção se torna LEI DA EMPRESA; 3.º tipo: — finalmente, encontramos ainda disposições legais que, pelo ato discricionário da autoridade competente, tornam a convenção extensiva a toda a categoria, e às vezes mesmo às categorias conexas, e nesse caso a convenção se apresenta como verdadeira LEI DA PROFISSÃO.

Claro, pelo que já deixámos transparecer, que é este 3.º tipo o que caracteriza a verdadeira Convenção Coletiva de Trabalho. (46). Conforme acentuámos em outro trabalho (47), o nosso Decreto n.º 21.761 é muito indeciso, ora permitindo que os não pactuantes ou os que votaram contra as condições da convenção se eximam de suas obrigações, como é o caso do § 2.º do art. 5.º; ora encerrando o verdadeiro tipo de convenção que se torna, por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, que lhe empresta a autoridade do Esta-

(45) — OLIVEIRA VIANA — Ob. cit., pg. 163.

(46) — OLIVEIRA VIANA — Ob. cit., pg. 162.

(47) — HIROSE PIMPAO — Artigo cit. in Rev. do Trab. agosto, 1939, pg. 16.

do, extensiva a toda a categoria, como é o caso do art. 11.º e de seu § 4.º.

Para terminar este § é bom que mais uma vez reafirmemos que, o que caracteriza de-fato a convenção coletiva de trabalho é ser ela um acordo sobre as condições dos futuros contratos de trabalho, principalmente no que toca à fixação de salários, duração do contrato, greves, conciliação, horários, e às quais todos os membros de uma mesma categoria profissional devem submeter-se a-fim-de se evitarem os gravíssimos males decorrentes da instituição de convenções parciais e que foram causa das agitadas lutas entre os sindicatos patronais e os operários (greves) e das entre os próprios operários (*picketing*). (48).

§ 2.º — Como já vimos do exposto no § 1.º deste capítulo, a Convenção Coletiva de Trabalho tem um caráter eminentemente social, regendo condições especiais de uma determinada categoria profissional, que consegue, assim, harmonizar os seus interesses mais importantes. Criando situações jurídicas nitidamente coletivas e não individuais, por não ser um Contrato, como veremos no Capítulo 3.º deste livro, claro é que ela abrange problemas palpitantes que gravitam na órbita do moderno Direito Social Trabalhista, que se nutre de realidades sociais.

Para que apanhemos bem o alcance social da Convenção Coletiva de Trabalho, basta que busquemos a sua origem mais concreta. Embora, como já tivemos oportunidade de referir apoiados em DORVAL LACERDA, ela seja de origem recente, assenta as suas bases, primordialmente, no apogeu da grande indústria. Poderosa, dispondo de capitais muitas vezes fabulosos, tendo favoravelmente a seus sonhos de lucro a situação miserável do proletariado, a grande indústria se excede constantemente em seus métodos de exploração não só da riqueza social, como também do trabalho humano. Daí a necessidade das massas operárias reagirem, às vezes violentamente,

(48) — DANIEL ANTOKOLETZ — Ob. cit., pg. 239 e OLIVEIRA VIANA, ob. cit., pg. 163.

reação essa que se fazia quase sempre através da *greve*, do *boycot*, do *pickting*, etc. o que causava sérios prejuízos à indústria. Para evitar esses processos violentos de reação, os próprios Patrões, ou associações de patrões começaram a procurar as associações profissionais e com elas acordarem os meios de melhorar a situação do operariado, já aumentando-lhe o salário, já diminuindo-lhe o número de horas de serviço, já proporcionando-lhe meios de se interessar mais pela prosperidade da indústria. Nessas condições, a Convenção que daí surge tem uma origem verdadeiramente extra-legal. O problema social que mais interessa à convenção coletiva no seu afã de resolver as pendências generalizadas entre o *Capital* e o *Trabalho*, é o que diz respeito à fixação do Salário. De-fato, embora o Operário moderno tenha outras necessidades imperiosas, ele, quase sempre, quando se agita é devido a questões de salário. Para o Operário (ele pensa assim), até seria bom trabalhar maior número de horas, contanto que ganhasse maior salário. Podemos afirmar que é devido ao salário que se têm dado quase todos os grandes conflitos coletivos entre o Patrão e o Operário. E' verdade que ele não é o único fator dos desajustes sociais, pois há a questão de horas de serviço, a do repouso hebdomadário, a de férias anuais, a de higiene, que a convenção procura encarar com decisão, no que se vê apoiada pelo Estado que lhe empresta a sua autoridade. Para resolver questões como as que advem do desequilíbrio entre o lucro do Patrão, o progresso da fábrica, e o salário ganho pelo Operário, usava-se o processo das soluções parciais. Quer dizer: os empregadores procuravam isolar os empregados descontentes dos demais, e tratavam de resolver a situação desses empregados. Por outro lado, acontecia, não raro, de um dono de uma fábrica resolver satisfatòriamente a situação de seus operários, enquanto que outro dono de outra fábrica similar continuava a empregar os mesmos métodos, até que também os seus operários pleiteassem melhorias, através de uma greve. Enquanto isso, o primeiro Patrão que resolveu logo a situação de seus Operários lutava com a concorrência do segundo, que levava vantagens, porque os seus operários ainda não se tinham lem-

brado de pleitear melhoria de condições. E assim, a situação do operariado ia sendo resolvida parceladamente e sem grande eficiência. (49).

Tendo por função precípua e essencial regulamentar, coletivamente, as condições do trabalho, ressalta logo que a convenção coletiva abrange todos os importantes problemas sociais resultantes do encontro, por ocasião de acordar o Contrato de Trabalho, do *Capital* com o *Trabalho*.

O salário sendo, como é, a riqueza do Trabalhador, porque quando o empregado contrata trabalho ele tem em vista o salário a receber, enquanto que o empregador tem em vista o serviço, o trabalho a realizar pelo Operário, merece atenção especial por parte das cláusulas da Convenção.

Trabalho e Salário constituem os dois aspectos característicos do Contrato de Trabalho. Aquele é a prestação e este é a contra-prestação. O conceito mais moderno de salário faz ver bem que ele *“não é o preço do trabalho, porque trabalho não é mercadoria”* como bem salientou DORVAL LACERDA, que acrescenta: — *“O salário é antes uma retribuição, correspondente ao trabalho prestado, devida ao trabalhador pela sua contribuição em favor da produção”*. Nessas condições, resolvendo a questão do salário do trabalhador, a Convenção Coletiva, só com isso já abrange um dos mais importantes problemas sociais. Mas, não fica aí o seu alcance social. Ela resolve questões atinentes ao horário de trabalho, às férias remuneradas, à higiene do trabalhador, ao repouso semanal, à greve, etc. todos problemas sociais de alta relevância.

§ 3.º — Todos quantos estudamos o Direito Social Trabalhista sabemos que a Convenção Coletiva de Trabalho é o fenômeno mais característico desse novo ramo da luxuriante árvore do Direito. HELVÉCIO LOPES, diz: — *“A convenção coletiva de trabalho é o fenômeno mais característico do direito coletivo, oposto ao individualismo dos códigos de direito privado. Restritiva da liberdade individual, ela veio restabele-*

(49) — OLIVEIRA VIANA — Os Conflitos Econômicos e sua Solução Convencional, in Rev. do Trab., junho, 1938, pg. 247.

cer a igualdade de discussão entre os dois grupos sociais: empregadores e empregados". (50). Em outro estudo sobre o assunto já firmámos esse mesmo ponto. (51). Basta, com efeito, que recordemos o objeto precípua da Convenção Coletiva que é o de regular as condições por que se regerão os futuros Contratos de Trabalho, para se concluir que ela é estritamente do domínio do Direito Social Trabalhista, não na tendo conhecido o Direito Individualista. Analisando esse Instituto em face do direito clássico pelo qual se moldou o nosso Código Civil, o professor IRINEU DE MELO MACHADO, em erudito estudo, conclui o seguinte: — *Regia, assim, o Código Civil Brasileiro não só "contrato de locação de serviços", mas também o "contrato de empreitada", não se encontrando nele nenhuma disposição especial quer sobre "contrato individual", quer sobre "contrato coletivo de trabalho"*. (52). E' preciso que digamos que o citado professor emprega a expressão "contrato coletivo" como sinônima de "convenção coletiva". Claro que assim seja, uma vez que as situações que ela busca harmonizar só ocorrem no campo das relações econômicas do capital e do trabalho, que constituem assunto específico do Direito Social Trabalhista. Não se encontra uma Convenção Coletiva encerrando cláusulas sobre como se deve constituir uma sociedade, seja de que tipo fôr; não se encontra nela nada que se refira às relações obrigacionais próprias do âmbito do Direito Civil, tais como as doações, o empréstimo, o mandato, a gestão de negócios (embora muitos autores queiram explicar a sua natureza jurídica através do mandato ou da gestão de negócios), etc.

Que é que vamos encontrar sendo regulado por uma Convenção Coletiva? Já o dissemos, e é bom repetir. São as condições relativas ao salário, ao repouso, às horas de serviço, à greve, à conciliação, etc. entre o Capital e o Trabalho. Ora,

(50) — HELVÉCIO LOPES — Convenções Coletivas de Trabalho, in Rev. do Trab.

(51) — HIROSE PIMPAO — Artigo cit. in Rev. do Trab. agosto, 1939, pg. 15.

(52) — IRINEU MACHADO — Contrato Coletivo de Trabalho, in Boletim do Ministério do Trabalho, nº 41, pg. 81.

isso tudo gravita na órbita do Direito Social Trabalhista. Logo, a Convenção Coletiva é um Instituto exclusivamente desse ramo do Direito, não se encontrando, absolutamente, no Direito Individualista.

§ 4.º — O assunto deste § constituirá objeto de atenção especial de nossa parte ao estudarmos a **NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, no Capítulo 3.º. Contudo, e em face do que dissemos atrás, a Convenção Coletiva assume uma posição intermediária entre o Contrato de Trabalho e a Lei. Já fizemos sentir que há uma verdadeira hierarquia que podemos representar assim: — **LEI — CONVENÇÃO COLETIVA — CONTRATO DE TRABALHO**. O caráter essencial da Convenção Coletiva é regular as condições de trabalho, donde o seu feitiço regulamentar; enquanto que o Contrato de Trabalho é mais restrito ao modo particular de se realizar um acordo de relações puramente econômicas. O Contrato visa um fim imediato, dispõe sobre uma situação presente; a Convenção visa um fim mais alto, dispondo sobre situações futuras. O Contrato encerra um objetivo mais concreto e que se apresenta logo, tendo por objeto, de um lado o Trabalho, de outro, o Salário. Já a Convenção Coletiva, por ser um verdadeiro “*código de normas*” no dizer de SEMO, citado por OLIVEIRA VIANA, tem por objeto fixar o conteúdo dos futuros contratos de trabalho. Ainda mais, como salienta DUGUIT, no Contrato cada parte que contrata quer uma coisa diferente, enquanto que na Convenção ambas as partes buscam atingir o mesmo fim. (53). E’ verdade que tem havido muita confusão entre a Convenção Coletiva de Trabalho e o Contrato Coletivo de Trabalho. A causa mais fácil de se apreender, e pela qual tem havido essa confusão, reside no fato de ambas as denominações serem *coletivas*. Ainda ocorre o mal de muitos autores e muitas legislações chamarem de *Contrato Coletivo* à *Convenção Coletiva*. E’ o que está acontecendo, por exemplo, com a nossa Constituição de 1937. As diversas leis que citámos no § 1.º deste capítulo, todas elas em-

(53) — LEON DUGUIT, ob. cit., pg. 412.

pregam a denominação “*Contrato Coletivo*”, por “*convenção coletiva*”. IRINEU MACHADO também usa da primeira denominação, e os autores italianos, embora saibam fazer lúcida distinção entre os dois institutos, usam também da denominação “*contrato coletivo*” por “*convenção coletiva*”. No entanto, há critérios muito seguros para distinguir ambos os estatutos. E o critério que achámos mais claro e lógico foi o adotado por CARNELUTTI que chama a Convenção Coletiva de Contrato Coletivo Próprio, e que estabelece a seguinte distinção: — “*Diversidade de sujeitos porque no primeiro (convenção) é sujeito o GRUPO, como pessoa jurídica, e no segundo (contrato coletivo), o indivíduo, como pessoa física*”. “*Diversidade de conteúdo: o conteúdo do contrato coletivo verdadeiro e próprio (convenção) é o regulamento coletivo e o conteúdo do contrato coletivo impróprio é a obrigação do indivíduo de regular de um dado modo a relação de trabalho*”. “*Diversidade de efeitos, porque o Contrato Coletivo verdadeiro e próprio regula as futuras relações independentemente do contrato individual, e o contrato coletivo impróprio as regula pelo contrato individual*”.

Outro fato que póde trazer confusões entre os dois institutos é aquele assinalado por LEÓN DUGUIT quando diz, tratando das Convenções Coletivas que ele chama de UNIÕES: — “O exterior do ato é contratual, mas o fundo não no é”. (Traité de Droit Constitutionnel, 1.º vol., pg. 409).

CAPÍTULO III

NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

§ 1.º — *Teorias contratualistas*; § 2.º — *Teorias normativistas*; § 3.º — *Características específicas desse Instituto*; § 4.º — *O papel do Sindicato na elaboração de uma convenção coletiva de trabalho*; § 5.º — *O Problema legislativo extra-estatal, como índice de direito específico dos círculos sociais desenvolvidos*.

* * *

§ 1.º — Com o desenvolvimento deste Capítulo chegamos ao centro, propriamente, de nosso assunto. De início, porém, é bom que adiantemos constituir o mesmo matéria das mais complexas, uma vez que nada se encontra na fonte até então inexgotável do Direito Romano que auxilie a solver o Problema, e uma vez que ele constitui revelação de uma situação não existente em outros períodos da História, sendo um fenômeno marcadamente da época em que surgiu a grande indústria.

Mesmo assim, não se retraíram os juristas para lhe traçar a Natureza Jurídica e para lhe esboçar as características mais relevantes. Daí encontrar-se o assunto estudado tanto entre as correntes socializadoras do Direito, como entre os abnegados e pacientes discípulos do passado Direito individualista, que reflete eternamente a sua origem romana.

Fundamentando o seu modo de pensar sobre este Instituto, os Juristas Individualistas buscaram enquadrá-lo num dos tipos de contrato advindos do Direito Romano, donde encontrarmos jurisperitos localizando a Convenção Coletiva de Trabalho ora dentro da *Teoria do Mandato*, ora na da *Gestão de Negócios*, ora na da *Estipulação em Favor de Terceiro*, ora na da *Representação Legal*, ora na da *Solidariedade necessária*, ora na do *Contrato Inominado* e ora na do *Uso e Costume Industrial*, que constituem, todas elas, *Teorias Contratuais*.

A característica geral e comum a todas essas Teorias é que os membros do Sindicato ou de qualquer outro agrupamento profissional pactuante da Convenção Coletiva de Trabalho devem gozar da maior autonomia de vontade. Obcecados pelo culto à sistemática do Direito Contratual, tais teóricos não sabem ver como possa ser possível os membros desses órgãos profissionais não gozarem daquilo que é essencial a todo Contrato — *vontade livre*. Daí a assimilação desse Instituto característico do Direito Social Trabalhista, a institutos característicos do Direito Individualista. Logo que as condições específicas da grande indústria deram nascimento a esse curioso fenômeno jurídico, aqueles que se julgavam os guardas das tradições jurídicas reveladas nos princípios e conceitos do Direito Privado, trataram de conceituá-lo, aplicando-lhe os processos então conhecidos. Assim é que a Convenção Coletiva de Trabalho foi, por alguns tratadistas, equiparada a um desses tipos de Contratos acima citados. Para melhor podermos esboçar a NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, vamos proceder a uma análise comparativa entre este Instituto e cada um daqueles tipos de Teorias Contratuais.

TEORIA DO MANDATO — Sem a menor dúvida constitui o Mandato um contrato bilateral imperfeito, pelo qual alguém se obriga a representar a outrem, obedecendo, nos atos jurídicos que houver de praticar, inteiramente, à vontade do mandante, em cujo nome age. (54).

(54) — CLOVIS BEVILAQUA — Ob. cit., pg. 271.

Esse contrato pode ser gratuito ou oneroso. Como quer que seja, exige-se, para que se concretize esse tipo de contrato, um instrumento probante da representação, e que o nosso Código Civil em seu art. 1288 diz ser a PROCURAÇÃO. Sendo a representação o elemento mais importante do MANDATO, porque é ela que o caracteriza, e que o distingue de qualquer outro contrato, como ensina CLOVIS BEVILAQUA, ressalta logo a importância do seu instrumento.

E' da essência mesma de tal contrato o extinguir-se assim que o mandatário realize o ato, ou administre o interesse para o qual recebeu o MANDATO, com o que cessam todos os poderes delegados a ele pelo mandante, através da PROCURAÇÃO. Ora, quando um Sindicato de empregados acorda com um Sindicato de empregadores condições que deverão obedecer os futuros Contratos de Trabalho, não há como ver nesse ato do SINDICATO um contrato de mandato que lhe seria conferido por seus membros, como querem alguns juristas. Fácil é negar-se que haja aí um Contrato de Mandato desde que nos lembremos que, nesse contrato, tão logo sejam realizados os objetivos por que surgiu a relação jurídica, cessa toda a atuação do mandatário que, se continuar a agir, se obrigará em seu nome e não mais no do mandante. Já no caso da Convenção Coletiva de Trabalho pactuada por um SINDICATO, mesmo após o ato da celebração que seria o fim do contrato, esse órgão continua a ter ação pela qual impede, por exemplo, que os seus membros contrariem, por acordos individuais, o estatuído nas cláusulas da Convenção Coletiva.

Ora, pela TEORIA DO MANDATO, nada impede que o mandatário entre em entendimento direto com quem o negócio tem de ser resolvido, e nesse entendimento fixe novas condições, diferentes às vezes, das contidas no instrumento do mandato. Porque, como bem objetivou ORLANDO GOMES, *"O fato de alguém constituir a outrem seu procurador não impede que o constituinte estipule diretamente com o outro con-*

tratante, por novo acordo, condições outras que as estabelecidas entre este e o procurador". (55).

Outra não é a lição de GALLART FOLCH (56). Outro aspecto que afasta sobremodo a Convenção Coletiva de Trabalho do Contrato de Mandato é o fato de, naquela muitos dos membros do SINDICATO poderem opôr-se, na Assembléia, à celebração de suas cláusulas, o que não obsta que a Convenção se efetive e obrigue até a esses próprios membros dissidentes. Ora, como é possível admitir-se um Mandato em que o mandatário vá realizar fins a que alguns dos mandantes se opuseram? Ainda mais, em qualquer tempo o mandante pôde revogar os poderes conferidos ao mandatário, porque isso constitui um "*supremo direito*" seu. No entanto, na Convenção Coletiva nada disso ocorre realmente. Não ocorre porque, uma vez firmada a Convenção Coletiva, serão nulos de pleno direito todos os atos praticados nos Contratos de Trabalho que venham de encontro ao disposto nas cláusulas convencionais, a menos que o conteúdo das cláusulas do contrato sejam mais favoráveis ao Operário do que o conteúdo das cláusulas da Convenção. Assim por exemplo, se a Convenção Coletiva fixa em 12\$000 diários o salário mínimo, e o Contrato estipula 15\$000, claro é que essa cláusula contratual é que prevalece.

Enquanto que, no Mandato, em qualquer tempo o mandante pôde revogar os poderes delegados ao mandatário, na Convenção Coletiva nenhuma obrigação pôde deixar de ser observada senão depois de exgotado o prazo por que deverá vigorar. Por tudo isso, acreditamos que não há possibilidade alguma de assimilar-se a Convenção Coletiva de Trabalho, *lei da profissão*, ao Contrato de Mandato, *regra entre partes*.

TEORIA DA GESTÃO DE NEGÓCIOS. — IRINEU MACHADO diz que esta é a Teoria do Professor GALIZIA que, em sua monografia "*O Contrato Coletivo de Trabalho*"

(55) — ORLANDO GOMES — A Convenção Coletiva de Trabalho, pg. 81.

(56) — GALLART FOLCH — Ob. cit., pg. 145.

procurou ver no ato do Sindicato celebrando a Convenção Coletiva um caso típico de GESTÃO DE NEGÓCIOS. (57).

Numa lição luminar o nosso CLOVIS BEVILAQUA, comentando o art. 1331 do Código Civil, ensina que a “*gestão de negócios é a administração oficiosa de negócio alheio, feita sem procuração*”. (58).

Se o Direito exige, para que se dê o Contrato de Mandato, a existência do instrumento que é a PROCURAÇÃO, por outro lado admite que alguém cuide de negócio de outrem, espontaneamente, e sem esse instrumento, o que se faz pelo Contrato intitulado *Gestão de Negócios*. E’ possível que alguém, para não ver perecer um negócio alheio sem a menor assistência, pratique atos que supõe seriam praticados pelo dono do negócio se estivesse presente. Há, como se vê, uma voluntariedade inspirada pela natural inclinação à solidariedade humana, por parte do GESTOR. Mas, para que este não seja responsável, pessoalmente, pelos atos praticados em nome do dono do negócio, sem autorização deste, ele (o gestor) deve presumir que tais atos seriam de-fato praticados pelo interessado. Para que se efetive este tipo de Contrato, devem concorrer as seguintes características, segundo a lição sempre magnífica de CLOVIS BEVILAQUA: — a) — Não se achar o gestor autorizado a tratar do negócio, nem ter obrigação de fazê-lo. Age espontaneamente, propondo-se a fazer o que faria o dono do negócio se estivesse presente. O sócio com direito de administrar, o marido, o tutor, o locador de serviços não são gestores de negócio; b) — ser alheio o negócio. O gestor não visa uma vantagem própria. Não desaparece, entretanto, o caráter de gestão, simplesmente porque haja interesse comum, desde que esse interesse não crie uma obrigação de tratar do negócio alheio; c) — o gestor age segundo o interesse e a vontade presumida do dono do negócio. Se o gestor não segue esse caminho, o dono do negócio deixa de ratificar os seus atos, pelos quais fica o mesmo gestor responsável; d) — a gestão

(57) — IRINEU MACHADO — Artigo cit. in Boletim nº 41.

(58) — CLOVIS BEVILAQUA — Cód. Civil (Comentado) — vol. 5º, pg. 82.

deve ser motivada pela necessidade ou pela utilidade. E' o que justifica o instituto, como sentiram os romanos: — *Hoc edictum necessarium est: quoniam magna utilitas absentium versatur, ne indefensi rerum possessionem, aut venditionem patiantur, vel pignoris distractionem, vel poenae committendae actionem vel injuria rem suam amittant.* (D. 3, 5, fr. 1). (59).

Ora, vê-se que, na Gestão de Negócio, o gestor deve agir, ainda que presumidamente, como agiria o dono do negócio se estivesse presente. Querendo-se enquadrar a Convenção Coletiva de Trabalho dentro desse tipo de Contrato, como se explicaria o fato de suas cláusulas obrigarem aos membros que se opuseram à sua ratificação? Como é possível admitir-se uma Gestão de Negócio onde o gestor age declaradamente em oposição à vontade do dono do negócio? E' próprio do instituto da Gestão de Negócios responsabilizar-se, com rigor bem acentuado, ao gestor que se imiscuiu no negócio contra a vontade de seu dono, o que não acontece quando o Sindicato trata da situação dos futuros Contratos de Trabalho, mesmo que contra isso estejam alguns membros seus.

Se quiséssemos proceder a uma análise em cada uma das características deste tipo de contrato, veríamos que nem todas elas ocorrem no ato do Sindicato ou dos grupos profissionais ao celebrarem uma Convenção Coletiva de Trabalho. Mas, como o nosso fim é apenas de mostrar que esse fenômeno típico do Direito Social Trabalhista não encontra moldura em que se enquadre nos quadros do Direito Contratualista, basta que focalizemos as características b. e c. que não ocorrem no ato da formulação da Convenção. Para que se dê a Gestão de Negócio é necessário que este seja alheio. Ora, difícil será concluir-se que o Sindicato ou o agrupamento profissional, ao firmar uma Convenção Coletiva de Trabalho, esteja tratando de negócio alheio, que seria o de seus componentes, pois que as condições firmadas nas cláusulas da convenção interessam tanto aos componentes do Sindicato como a este próprio. Logo, essa característica da Gestão de Negócio não se apresen-

(59) — CLOVIS BEVILAQUA — Código Civil, vol. 5º, pg. 83.

ta no fenômeno convencional coletivo. (60). O terceiro requisito para que o contrato de Gestão de Negócio se efetive, é aquele que diz que o gestor deve agir conforme o interesse e a vontade presumida do dono do negócio. Se assim não proceder, este não ratificará os seus atos, pelos quais ficará pessoalmente responsável perante o dono do negócio e perante terceiros.

Quem quer que esteja acompanhando, com o interesse que merece, o desenvolvimento desta matéria, digamos apenas do lado legislativo, e apenas no BRASIL, não pôde ignorar que o Sindicato age, no caso da extensividade das cláusulas de uma convenção coletiva, em declarada oposição à vontade de alguns de seus membros que, na Assembléia ratificadora, votarem contra as novas condições fixadas pelo acordo. Encontramos dispositivos nesse sentido no Decreto n.º 21.761, de 23 de agosto de 1932; na Carta Constitucional de 1937 (art. 137, alínea a.); no Decreto-Lei n.º 1237, de 2 de maio de 1939 (art. 65 e seu §), tudo de molde a podermos afirmar que o pretenso gestor, que seria o Sindicato, age, justamente, em oposição ao dono, ou pelo menos a alguns donos do negócio. Nessas condições, não cabe enquadrar aqui, também, a Convenção Coletiva de Trabalho.

TEORIA DA ESTIPULAÇÃO EM FAVOR DE TERCEIRO. — Por esta Teoria surgida com o livro de REYNAUD, "*Contrato de Trabalho em França*", o Sindicato, no ato de combinar com o empregador ou com o Sindicato de empregadores as novas condições dos futuros contratos de trabalho, agiria em favor de seus filiados — os Operários. Em toda a Estipulação em Favor de Terceiro há, necessariamente, três pessoas: — A) — o estipulante; b) — o prometedor ou promitente; c) — o terceiro ou beneficiário. Esta Teoria permite fixar, favoravelmente, a posição do Sindicato no ato da celebração da Convenção Coletiva. Ele seria o estipulante, enquanto que o empregador seria o promitente e os operários seriam o tercei-

(60) — ORLANDO GOMES — Ob. cit., pg. 90.

ro em favor de quem houve a estipulação. Vistas as coisas assim superficialmente, parece que esta Teoria resolvia a questão da NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, mórmente porque, ela deixa clara qual seria a situação do Sindicato e explica a sua atuação mesmo após concluído o Contrato, o que não se dá com as duas Teorias anteriores. De-fato, mesmo depois de concluído o contrato, o Sindicato teria motivos para continuar a agir no círculo das relações jurídicas criado com o acordo das vontades. Assim é que, como estipulante, o Sindicato teria o direito de, continuamente, exigir do promitente (empregador), o cumprimento das obrigações assumidas. Para isso lhe seria permitido usar da ação competente, no caso do promitente não cumprir tais obrigações. Isso, no entanto, não impediria que o terceiro pudesse exigir, também, do promitente, o cumprimento da promessa. Ora, diante disso, parece que esta Teoria, explicando a função do Sindicato mesmo depois de concluído o Contrato, resolvia o Problema. No entanto, isso, realmente, não se dá. E não se dá porque é de todos sabido que o empregado não pôde, em hipótese alguma, renunciar aos benefícios que lhe são conferidos pelas cláusulas convencionais. Tais benefícios são irrenunciáveis. Ora, no caso da Estipulação em Favor de Terceiro, este pôde, amplamente, renunciar os benefícios oriundos do contrato. (61). Para demonstrarmos que não cabe aqui o fenômeno da Convenção Coletiva de Trabalho, vamos lembrar um argumento de GALLART FOLCH. (62). Diz ele: — *“O operário não pôde ser considerado, civilmente, como terceiro em uma relação jurídica em que é parte o sindicato a que aderiu”*. Realmente, não há como extremar a tal ponto a noção da pessoa jurídica — O Sindicato, das pessoas físicas — os seus membros, que o constituem, de-sorte-que estas venham a ser terceiros inteiramente separados da pessoa jurídica a que dão origem.

(61) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 82.

(62) — GALLART FOLCH — Las Convenciones Colectivas de las Condiciones del Trabajo, pg. 69.

Diante do exposto, achamos que ainda esta Teoria não fixa a Natureza Jurídica do fenômeno Convencional Coletivo.

TEORIA DA REPRESENTAÇÃO LEGAL. — Já dissemos, apoiados na autoridade de DORVAL LACERDA, que o fenômeno convencional coletivo é puramente legislativo, pelo menos em sua fisionomia atual.

De-fato, é a lei positiva, de país a país, que lhe fixa, melhormente, as suas características e que lhe traça o conceito. Sendo assim, em face da Lei Italiana, que julgamos uma das mais adiantadas em matéria de Direito Social Trabalhista, aparece uma conceituação do fenômeno que leva aos teóricos, facilmente, a concluir que a Convenção Coletiva de Trabalho se enquadra na Teoria da Representação Legal, uma vez que os Sindicatos têm toda essa representação de todos os seus membros. E', pelo menos, o que se depreende do disposto no art. 5.º da Lei italiana de 3 de abril de 1926 e que o Professor IRINEU MACHADO chamou, com razão, de "famosa", e que diz assim: — "*As associações legalmente reconhecidas têm personalidade jurídica e "representam legalmente" todos os patrões, operários, ou profissionais das categorias em que se tenham constituído, estejam ou não inscritos nas mesmas, em todo o âmbito da circunscrição territorial em que operam*". Diante disso, é com razão, como reconhecem DORVAL LACERDA e IRINEU MACHADO, que os mais ilustres juristas italianos explicam o fenômeno convencional coletivo por essa Teoria. E' mesmo, como nos afirma DORVAL LACERDA, a Teoria mais preferida pelos autores italianos. (63). Seja-nos, entretanto, permitido emprestar a IRINEU MACHADO o trecho que se segue, com o qual mostraremos que dentro mesmo da Itália há quem negue esse caráter à Convenção Coletiva, e com o qual concluimos não explicar ela a Natureza Jurídica desse Instituto: — "*A tal exegese se opõe a crítica de DARIO GUIDI, o qual no seu "CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO NA LEGISLAÇÃO CORPORATIVA" sustenta que o princípio da representação em relação ao fenômeno sin-*

(63) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 83.

dical, embora se trate de representação legal, ainda assim é totalmente inconciliável com a essência político-econômica da organização corporativa italiana”, “pois este sistema encarna no sindicato reconhecido a categoria profissional, concebida como unidade orgânica e não como pluralidade de indivíduos. Assim sendo, a mecânica de todas as instituições da organização corporativa é incompatível com o princípio da representação legal individual”. (64).

TEORIA DA SOLIDARIEDADE NECESSÁRIA. — A Teoria que vamos expor tem o seu fundamento mais sério no fato de que, no estado atual do Direito, deve prevalecer sempre o interesse coletivo ao individual. Isso decorre mesmo do fato da crescente socialização dos mais rudimentares até os mais elevados princípios que constituem o grande arcabouço do Direito, como fenômeno social que é. Diante dessa evidência, ROUAST no seu trabalho intitulado “*Ensaio sobre a noção jurídica do contrato coletivo no direito das obrigações*” explica a obrigatoriedade da convenção coletiva como expressiva da subordinação do interesse individual ao coletivo.

A Teoria de ROUAST encerra em si o princípio democrático da subordinação da minoria à vontade da maioria. Dando como fundamento da obrigatoriedade das condições da Convenção Coletiva o fato de prevalecer sempre o interesse social sobre o individual, ROUAST deu um grande passo no sentido da resolução do problema, o qual teria de-fato resolvido, se não tivesse, como bem notou ORLANDO GOMES, recuado e se dirigido para dentro do campo do contratualismo. Dentro do contratualismo, lógico seria que ROUAST se mantivesse coerente com os princípios que informam a sua doutrina, dentre os quais se destaca o da “*autonomia da vontade*”. Ora, como já temos visto, no ato da extensividade das cláusulas de uma convenção coletiva de trabalho não é nada raro se contrariar a esse princípio, uma vez que muitos dos membros do Sindicato pactuante se obrigam forçadamente. Portanto, já aí encontramos um elemento que deixa dúvida quanto a possibili-

(64) — IRINEU MACHADO — Ob. cit. Boletim, 41, pg. 84.

dade de se resolver a questão por intermédio dessa Teoria, sendo como é, *“impossível conciliar a solidariedade necessária com o princípio da autonomia da vontade”*.

TEORIA DO CONTRATO INOMINADO. — Sob esta denominação vamos encontrar uma série de doutrinas, sendo notável, pela sua originalidade e falta de base, a de NAST, que em estudo cuidadoso chega a negar personalidade jurídica ao Sindicato, concluindo que não é este órgão que celebra a convenção coletiva, mas sim os seus membros que são identificados, por ele, ao Sindicato. Ora, sendo a Convenção Coletiva um fenômeno puramente legislativo, e tendo-se em vista o que dispõem as diversas legislações a-respeito, não há quem possa negar ao Sindicato o papel importante de celebrar convenções coletivas, que são, muitas vezes, impostas, contrariamente à vontade de muitos de seus membros, o que confirma que há uma verdadeira personalidade jurídica do Sindicato pactuante.

Para NAST não existe o Sindicato, e, portanto, não é ele parte na elaboração da Convenção Coletiva. Quem a elabora são os membros, dispersadamente, do Sindicato. Ora, se são os diversos membros da associação profissional que concluem as condições da Convenção Coletiva, evidentemente, resulta daí, de-fato, uma porção de contratos individuais e nunca uma Convenção Coletiva. O fundamento mais imperioso porque surgiu esse admirável instituto, foi a necessidade de regular as condições do trabalho de modo a fazer com que o Operário funcione, frente ao Patrão, como elemento indispensável à produção da riqueza social. Negando-se ao órgão, através do qual esse objetivo será atingido, personalidade jurídica diferente da dos seus membros de per si considerados, inutiliza-se um dos fenômenos mais importantes do Direito Social Trabalhista que é a Convenção Coletiva de Trabalho. Ora, inutilizando-se esse instituto dessa maneira, é claro que não se póde, de tal forma, explicar a sua Natureza Jurídica.

TEORIA DO USO E COSTUME INDUSTRIAL. — Por esta Teoria se admite que a Convenção Coletiva de Trabalho se torne obrigatória a todos os membros de uma mesma

associação profissional devido o uso industrial que se integra nas necessidades de cada Operário, tornando-se um *Costume*.

E' sabido de quantos estudam o empolgante ramo do DIREITO que é o Direito Social Trabalhista que a Convenção Coletiva de Trabalho surgiu, justamente, para pôr um paradeiro aos abusos dominantes por parte do Patrão que estipulava todas as condições do trabalho através dos unilaterais e célebres REGULAMENTOS DE FÁBRICA, onde, de-fato, se concretizavam os usos e costumes industriais. Nessas condições, a simplista assimilação do Instituto importante da Convenção Coletiva de Trabalho àqueles Regulamentos, redundaria em nenhum progresso no modo de estabelecer as relações jurídicas entre os dois elementos necessários à produção — o *Capital* e o *Trabalho*.

Essa Teoria teve grande repercussão na jurisprudência francesa e italiana que reconhecem, desde há muito tempo, o caráter de usos e costumes industriais às estipulações das convenções coletivas de trabalho que buscavam regularizar, na falta de leis expressas sobre a matéria, as condições mediante as quais se deviam celebrar as relações jurídicas entre o Patrão e o Operário. Diz IRINEU MACHADO que esse modo de proceder era "muito insuficiente, pois a tais convenções não se concedia sinão um valor acessório ou de norma subsidiária". E mais adiante conclui o mesmo professor: — "*o certo, porém, é que a assemelhação da convenção coletiva aos usos industriais, seria um paradoxo, porquanto a forma mais ágil, nas suas variações, da normalização jurídica, não pode ser irmanada com a mais notável*". (65).

DORVAL LACERDA, em seu tão citado e útil "*Contrato Individual de Trabalho*", estudando esta Teoria, conclui pela ineficiência da mesma, lembrando o seguinte e expressivo argumento de GALLART FOLCH: — "*Se o fundamento da obrigatoriedade jurídica das convenções coletivas é o costume industrial — como se poderá impor uma convenção recente-*

(65) — IRINEU MACHADO — Ob. cit. Boletim, 41, pg. 85.

mente pactuada, que vem, precisamente, derrogar os usos industriais até então em vigor?"

Pelo exposto, podemos com segurança concluir que nenhuma das Teorias com base na doutrina contratualista pôde explicar a **NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**. E, nada mais lógico do que ser assim. De-fato, o fenômeno convencional coletivo, como já fizemos sentir, é produto da grande indústria e não teve clima propício em outros períodos da História. Não havendo a grande indústria ao tempo da formulação doutrinal do Direito Contratualista Individualista, claro é que nada se fizesse que pudesse, tantos séculos após, explicar um fenômeno empolgante de realidade e cheio de atualidade, como é o da Convenção Coletiva de Trabalho.

Sendo produto da grande indústria, o Instituto que estamos estudando terá, forçosamente, de se condicionar aos ambientes em que essa grande indústria se desenvolver. Aliás, em outro trabalho já deixámos patente o caráter de sua relatividade no Espaço e no Tempo. (66). Nessas condições, ela terá de ser estudada tal como se apresenta nas diferentes legislações, o que não se dá absolutamente com qualquer dos diversos tipos de contratos que analisámos, rapidamente. A ser verdade isso, não há como explicar, mesmo, tal Instituto por qualquer das Teorias Contratualistas, o que tem sido, de-fato, renegado pelos doutrinadores, embora ainda muitas legislações se mantenham fieis às resoluções contratuais.

Para terminar este §, dizemos com DORVAL LACERDA que "repelimos toda e qualquer concepção tendente a considerá-lo (o instituto da convenção coletiva) como contrato", ainda que ele assim possa ser tido, desde que a legislação assim o considere, por ser ele um fenômeno eminentemente legislativo. Mas, é que as Teorias Contratualistas "*não encaram o fenômeno como ele se apresenta na sociedade*". "Analisam-no superficialmente e querem encerrá-lo em fórmulas a-priorísticas. Não sendo possível esse encarceramento, recorrem às

(66) — HIROSE PIMPAO — Ob. cit. in Rev. do Trab., agosto, 1939, pg. 15.

adaptações, que, contudo, não logram êxito. Ao revés de examinarem o problema em todas as suas faces, munem-se de fórmulas. Se a fórmula aplicada não o soluciona, em vez de abandoná-la, por imprestável, insistem em sua aplicação, procurando forçar a realidade para atender a seus prejuízos teóricos". (67).

§ 2.º — Uma vez concluído que as Teorias Contratualistas não esboçam, satisfatoriamente, a NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, passemos à análise das Teorias Extra-Contratuais, que melhor são chamadas **NORMATIVISTAS**. (68).

No estudo dessas Teorias surge, logo de início, um dos problemas mais agudos sobre a Natureza Jurídica desse Instituto, uma vez que o objetivo de tais teorias é mostrar que a Convenção Coletiva é uma verdadeira lei legislada pelos grupos profissionais, o que implica no estudo de tal prerrogativa fóra do âmbito que lhe é mais peculiar — o *âmbito estatal*. Sobre a propriedade legislativa dos grupos extra-estatais, trataremos amplamente no § 5.º deste Capítulo. Sendo assim, cabe-nos, agora, apenas citar e analisar as **TEORIAS NORMATIVISTAS** sobre o Instituto da Convenção Coletiva de Trabalho. Entre essas Teorias têm lugar de relêvo as três seguintes: — **TEORIA DO PACTO SOCIAL**, **TEORIA DA INSTITUIÇÃO CORPORATIVA** e **TEORIA DA LEI DELEGADA**.

TEORIA DO PACTO SOCIAL. — Em menores proporções, esta Teoria nos lembra a utopia *rousseauniana* do Contrato Social, mediante o qual teria havido um pacto entre os membros da sociedade para constituí-la em face de necessidades indeclináveis. Pela Teoria do Pacto Social admite-se que os membros de um Sindicato ao ingressarem nele já concordam em aceitar determinadas condições perante as quais se efetiva o interesse social que o Sindicato se propõe realizar. Partindo do princípio de que entre empregadores e empregados não

(67) — ORLANDO GOMES — Ob. cit. pg. 125.

(68) — GALLART FOLCH — Derecho Español del Trabajo, pgs. 148-149.

há, de-fato, contrato, mas apenas uma convergência de interesses uma vez que ambos detêm os elementos necessários a toda e qualquer produção de riqueza, e uma vez que, como diz NICOLA JAEGER "*Lavoratori e imprenditori si uniscono sotto la denominazione di PRODUTTORI*" (V. Corso di Diritto Processuale del Lavoro, pg. 11), argumentam os adeptos desta Teoria que o Operário ou o Patrão ao aderir a seu Sindicato se obriga, por isso mesmo, a aceitar as decisões da maioria em tudo quanto diga respeito aos interesses sindicais. Há aí, não há dúvida, uma orientação democrática em face do princípio majoritário pelo qual a minoria se submete à vontade da maioria. (69). Há, de-fato, uma espécie de "*colaboração não contratual*" entre Operários e Patrões, como diz DE VISCHER. No entanto, não se pôde negar que essa Teoria, embora já considere com muito acerto a Convenção Coletiva uma "*convenção-lei*", um "*ato-regra*", ou uma "*Lei-profissional*" (70), ainda deixe sem resolução alguns sutis aspectos do problema. E, como sempre, entre esses aspectos está aquele que se apresenta toda vez que, na Assembléia ratificadora, uma parte dos membros do grupo profissional se insurja contra as suas condições. Se é verdade que o papel mais importante do moderno Sindicato é o de celebrar convenções coletivas de trabalho, não é menos verdade que nem sempre foi esse o seu papel preponderante, e que ainda hoje não é o único. Nessas condições, bem pôde acontecer que grande parte dos seus filiados tenha ingressado em sua organização com fins muito diversos, de-sorte-que, no momento de se elaborar um ato como a convenção coletiva, eles se retraiam e até se oponham à sua efetivação. Acontecendo isso, muito perde a Teoria do Pacto Social. Este não pôde mesmo existir anteriormente à sociedade organizada e, — *no caso*, — à organização do agrupamento profissional enquadrador de todos os interesses de determinada profissão.

Toda vez que se queira celebrar um pacto, tem-se de admitir a concordância das diversas vontades, em vista de um in-

(69) — IRINEU MACHADO — Ob. cit. Boletim, 41, pg. 86.

(70) — IRINEU MACHADO — Ob. cit. Boletim, 41, pg. 86.

teresse comum. Aceitar-se isto, é levar a Teoria do Pacto Social bem próximo do campo das Teorias Contratualistas, o que lhe disvirtuaria as finalidades. Não há dúvida, de outro lado, que é uma realidade a necessidade da concordância das vontades para a concretização do Pacto Social, o que pressupõe um prévio entendimento entre os pactuantes. No entanto, a Teoria que estamos analisando diz que, pelo fato do indivíduo ingressar em um agrupamento profissional, obriga-se a aceitar todas as decisões da maioria. Ora, se isto fosse verdade incontestável, como se explicariam as evasões permitidas, por exemplo, pelo art. 5.º, § 2.º de nosso Decreto n.º 21.761, dos membros de um Sindicato que não estejam de acordo com o pactuado pela maioria? E' que não houve, realmente, tal Pacto Social. Donde concluímos que esta Teoria não explica, satisfatoriamente, a Natureza Jurídica do Instituto.

TEORIA DA INSTITUIÇÃO CORPORATIVA. — Esta Teoria confirma, mais uma vez, aquele ponto que adotamos de DORVAL LACERDA de que a Convenção Coletiva de Trabalho, no seu estado atual, é um fenômeno puramente legislativo. De-fato, por esta Teoria se explica, suficientemente bem, a Natureza Jurídica da Convenção Coletiva perante o Direito Italiano, sendo completamente inoperante diante, por exemplo, de nossa lei.

Dizem os seus adeptos que, devido o caráter institucional do Sindicato, pela conclusão da Convenção Coletiva surge a obrigatoriedade de suas cláusulas até para os que não tomaram parte na sua formação ou estipulação. Diz o Professor IRINEU MACHADO, estudando esta Teoria: — “*Os operários são obrigados a submeter-se pelo simples fato de sua admissão no trabalho por meio da qual se verifica uma “adesão de fato”, isto é, a um ato jurídico voluntário, mas já estipulado e executado*”. (71). Segundo GALLART FOLCH, esta Teoria “*é a expressão da vontade corporativa do grupo produtor, promulgada pelo órgão representativo do mesmo*”. Como já dissemos, esta Teoria explica bem o fenômeno convencional co-

(71) — IRINEU MACHADO — Ob. cit. Boletim, 41, pg. 87.

letivo no Direito Italiano, mas não em o nosso. Daí por que não na podemos aceitar, pois precisamos uma teoria que, respeitando o fato de ser a convenção coletiva, atualmente, um fenômeno puramente legislativo e portanto variavel de país a país, explique a sua Natureza Jurídica, generalizadamente. Ainda mais, por esta Teoria, no dizer de IRINEU MACHADO, "*o contrato coletivo é assim uma lei profissional oferecida às adesões individuais ou patrticulares*".

TEORIA DA LEI DELEGADA. — De início queremos deixar dito que é esta Teoria que, em o nosso modo de ver, deve ser aceita. Aliás, não estamos sós neste ponto, uma vez que DORVAL LACERDA, em seu belo livro tantas vezes citado por nós neste trabalho, diz ser ela "*perfeitamente aceitavel*", embora GALLART FOLCH não na aceite. (72).

Não há mais dúvida sobre o fato de que a Sociedade moderna se apresenta eivada de complexidades só resolúveis diante de uma racional distribuição do serviço social, em proveito da coletividade. Devido a essa grande complexidade de situações sociológicas a que tem de atender o ESTADO MODERNO, e na impossibilidade de fazê-lo com a desejada felicidade e a tempo, há, na Sociedade atual, como que, uma divisão bem nítida do trabalho legislativo, donde encontrarmos órgãos extra-estatais recebendo do Estado essa faculdade funcional que, até há bem pouco, lhe era exclusiva. Assim é que o SINDICATO, como órgão abrangedor de situações de direito e de fato que realmente ocorrem numa parcela da Sociedade, se torna órgão legislativo do DIREITO que lhe é específico. Porque, não há já hoje a menor dúvida de que, cada círculo social tenha o seu Direito que co-existe com o Direito de toda a Sociedade. Não há que fazer grande esforço para se entender que o Sindicato, como grupo profissional que é, tenha o seu Direito ao par do Direito existente na Sociedade onde esse grupo profissional se formou. O que não é possível é admitir-se que um círculo social, como o agrupamento profissional, possa ter Direito que venha de encontro ao Direito da SO-

(72) — GALLART FOLCH — Ob. cit., pg. 150.

CIEDADE, a menos que esse direito esteja vigorando ainda por um descaso dos legisladores que não querem ver que o Direito existente na Sociedade já não é o que condiciona os anseios da Coletividade. Aliás, com relação a muitos aspectos do moderno Direito Social Trabalhista é bem isso o que acontece, de modo a haver, aparentemente, uma oposição do Direito dos agrupamentos profissionais ao Direito da Sociedade. Tal não se dá, no entanto, realmente. O que é fato, é que há direito que é específico de cada círculo social. (73).

Ora, com a Teoria da Lei Delegada o que se dá é justamente o fato de seus teóricos admitirem que o Estado, verdadeiramente, delega, às associações profissionais, a faculdade legislativa que lhe é peculiar e inerente. Essa delegação se dá às associações profissionais legalmente reconhecidas que, nessas condições, legislam sobre o direito que palpita no seu âmbito e que se revela através das CONVENÇÕES COLETIVAS que se tornam verdadeiras LEIS DA PROFISSÃO. Essa é a verdadeira NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Ela é um código de normas a obedecer na celebração dos futuros contratos de trabalho. Ela é uma verdadeira *Lei-da-Profissão* legislada, não mais pelo Estado diretamente, mas pelo respectivo agrupamento profissional que, apenas, recebe do Estado delegação para assim agir, e recebe dele o *Poder de Império*, sem o qual não lhe assiste o direito à aplicação de sanções aos seus desrespeitadores. Como *Lei-da-Profissão*, ela tem o caráter especial de regular sempre as condições que terão de prevalecer em uma coletividade profissional.

Não há lei para o indivíduo considerado em si mesmo, a não ser leis naturais. Uma lei é sempre de caráter social e se aplica ao indivíduo em função da Sociedade ou do Grupo social em que vive. Daí o caráter de norma reguladora de condições coletivas de trabalho que, todos os autores que a aceitam como *Lei-da-Profissão*, lhe reconhecem. (74).

(73) — PONTES DE MIRANDA — Introdução à Sociologia Geral, pg. 183.

(74) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pg. 74.

Fixemos, assim, a NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. Por ato de delegação do Estado, o SINDICATO se alvora em verdadeiro órgão legislador do Direito que lhe é próprio, e dá surgimento à Convenção Coletiva, produto das condições inconfundíveis da ÉRA da Grande Indústria, o que a torna Lei-da-Profissão. Isso, no entanto, só se pôde admitir diante da insofismável socialização do DIREITO e nunca pelos métodos jurídicos individualistas que, admitindo a Teoria da Indivisibilidade da SOBERANIA, pela qual esta só cabia ao Estado, não podiam jámais admitir que esse monopólio de legislar lhe saísse um dia das mãos para se repartir, com vantagens, por outros órgãos também interessados no bem estar social.

Não é, pois, um Contrato como afirmam muitos. Não é um Contrato justamente porque *não cria situações individuais* e sim coletivas. Ela é verdadeiramente uma União que condiciona o nascimento de uma regra ou de um STATUS, como bem focalizou DUGUIT. (75).

E' muito comum aceitar-se, como já acentuámos em outras passagens deste trabalho, que a Convenção Coletiva seja o chamado Contrato Coletivo de Trabalho. Nada mais errado e mais cheio de funestas consequências. O Contrato Coletivo em nada se assemelha a uma Convenção Coletiva de Trabalho, pois lá o que se contrata é sempre serviço, é trabalho a executar, com o que há, necessariamente, oposição de interesses — de um lado o Operário que vai atrás apenas do SALÁRIO, do outro, o Patrão que só se interessa pelo Trabalho. Ora, na Convenção Coletiva há uma convergência de interesses. Ambas as partes querem a mesma coisa. Buscam atingir o mesmo objetivo. De uma vez por todas fica bem clara essa distinção, desde que se leve em consideração o seguinte trecho de SEMO, citado por OLIVEIRA VIANA: — “Se, no contrato coletivo de trabalho, a prestação difere, conforme se trata do patrão ou do empregado, sendo a deste o SERVIÇO e a daquele o SALÁRIO; na convenção coletiva — quero dizer,

(75) — LEON DUGUIT — Ob. cit., pg. 410.

na CONVENÇÃO DE NORMAS — a prestação das duas partes convenientes é a mesma: é o cumprimento das normas pactuadas”. (76).

Para terminarmos este § vamos invocar ainda uma vez a autoridade do maior teórico do Direito Público moderno, LEON DUGUIT, para mostrar a diferença que vai entre CONTRATO E CONVENÇÃO COLETIVA. Diz ele: — “*Tout contrat est une convention, mais il y a beaucoup de conventions qui ne sont pas des contrats. Ce sont ces conventions que certains auteurs allemands appellent des VEREINBARUNGEN et que je propose d'appeler des unions. Deux ou plusieurs personnes entrent en relation et s'accordent sur un point déterminé; mais à la suite de cet accord on ne voit point apparaître une situation juridique subjective, un rapport particulier individuel et momentané de créancier et de débiteur; on aperçoit, au contraire, la naissance d'une règle permanente ou bien d'une situation juridique objective, d'un état (STATUS). On ne peut pas dire qu'il y ait contrat. L'extérieur de l'acte est contractuel; le fond ne l'est pas. Le contrat est par définition même un acte subjetiif à la suit duquel prend naissance une situation subjective. Ici, nous avons soit un acte-règle, soit un acte-condition et parfois un acte qui a ce double caractère. D'autre part, on a vu que dans le contrat, parce que les contractants y jouent un rôle différent et se trouvent dans des situations opposées, il faut distinguer chez chacun d'eux l'acte de volonté ayant por objet de faire le contrat et l'acte de volonté ayant pour objet le rôle que chacun entent y jouer.*

Dans la convention dont nous parlons, au contraire, précisément parce qu'elle est la condition de la naissance d'une règle ou d'une situation légale, la distinction ne doit pas être faire entre la volonté de faire la convention et la volonté d'y jouer un certain rôle. Les deux participants veulent la même chose. Leur vouloir peut avoir un but différent, mais il a toujours le même objet; même objet immédiat: déclarer accepter la convention; même objet médiat: la naissance de la

(76) — OLIVEIRA VIANA — Problemas de Direito Corporativo, pg. 152.

règle ou de la situation légale et objective, de l'état, que la convention conditionne." (77).

§ 3.º — O caráter que melhormente, em o nosso modo de ver, se impõe na especificação do fenômeno convencional coletivo é o de ser ele retratador de uma situação de fato surgida com o advento da grande indústria. Sendo assim, não há o que se possa comparar à Convenção Coletiva de Trabalho nos regimes anteriores da economia mundial. Sendo uma imposição dos fatos reais à aceitação dos juristas, óbvio é que ela tenha características marcantes de sua atualidade e de sua posição de derimidora do lamentável estado desarmônico e de desequilíbrio dominante entre Patrões e Operários. A Convenção Coletiva é a força que faltava ao Operário e com a qual este consegue estabilidade frente àquele, no contratar os seus serviços. Todos os autores bem intencionados são unânimes em lhe reconhecer a novidade no campo do Direito. De-fato, não era possível ao legislador romano encontrar no cadinho de sua sociedade, tal espécime. E não era possível porque, como acentua ORLANDO GOMES, "*o direito romano elaborou-se numa sociedade de base escravagista*". Ora sendo reguladora das condições coletivas do trabalho, não era viável que ela se encontrasse numa sociedade onde nem havia relações jurídicas oriundas do trabalho, por ser este escravo.

Podemos, nada obstante a sua palpável novidade, fixar-lhe os seguintes característicos: a) — é um acordo que visa regulamentar, coletivamente, as condições porque se regerão os futuros contratos de trabalho, tanto individuais como coletivos; b) — é um acordo convencional; c) — exige sempre uma coletividade, pelo menos do lado dos empregados; d) — essa coletividade deve ser sempre organizada (SINDICATO), embora muitas legislações admitam, apenas, facultativamente esse caráter; e) — é uma *norma*, e como tal tem força de *Lei*, donde o seu caráter de *Lei-da-Profissão*.

Devido a dois desses caracteres é que tem havido dificuldades na fixação de sua Natureza Jurídica. E' que na Con-

(77) — LEON DUGUIT — Ob. cit., pgs. 409-410.

venção Coletiva se encontram os caracteres *convencional e normativo*. Do valor atribuído pelos teóricos a um ou a outro, resulta a sua *Natureza contratual ou normativa*. Já vimos que o caráter **NORMATIVO** tem de prevalecer sobre o **CONVEN-CIONAL**, uma vez que há obrigatoriedade de obediência ao pactuado nas cláusulas da Convenção. Devido a ocorrência desses caracteres foi que **FRANCESCO CARNELUTTI**, um dos mais notáveis doutrinadores do moderno Direito Social Trabalhista, sentenciou vigorosamente que a Convenção Coletiva é *“um híbrido, que tem o aspecto do contrato e a essência da lei.”* (78).

RIPPERT vê isso mesmo quando diz: — *“Foi sob a aparência de contrato que se introduziu no mundo jurídico uma outra manifestação do direito corporativo. Sob o nome de CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, admitiu-se uma regulamentação que pouco tem da força contratual”*. (V. O Regime Democrático e o Direito Civil Moderno, pg. 424).

Outro caráter que achamos de bom aviso não esquecer, embora não no tenhamos enumerado acima, é o de ser a Convenção Coletiva firmada sempre por *escrito*, enquanto que o Contrato pôde ser verbal. Nula será a Convenção Coletiva que não fôr feita por escrito.

§ 4.º — O **SINDICATO** é, por força de seu papel no momento atual das condições do trabalho, o órgão mais representativo dos interesses profissionais. Até há pouco tempo, como já deixámos dito em outro estudo, (79) o **SINDICATO** era a expressão mais nítida da *luta-de-classe*. Hoje, devido à delegação de poderes que o Estado lhe confere como órgão *para-estatal* que se tornou, esse caráter de coordenador dos antagonismos de classe desapareceu para dar lugar ao caráter de coordenador dos interesses convergindo e colimando no fim social que lhe é específico. (80).

(78) — **FRANCESCO CARNELUTTI** — Teoria del Regolamento Collettivo.

(79) — **HIROSE PIMPAO** — Ob. cit., in Rev. do Trab., set. 1939.

(80) — **GALLART FOLCH** — Ob. cit., pg. 143.

Nessas condições, o SINDICATO é que, com mais eficiência, reúne em si, homogeneamente, todos os interesses de uma mesma profissão, sendo, naturalmente, o organismo indicado para falar em nome dessa mesma profissão. Se é verdade que uma Convenção Coletiva de Trabalho pôde ser firmada por agrupamentos inominados de indivíduos pertencentes a uma determinada profissão, como o permitem as leis brasileira e francesa, não é menos verdade que, devido o seu crescente prestígio frente ao Estado moderno, o SINDICATO é que celebra com mais base na realidade esse acordo. A tendência clara do Direito Social Trabalhista é para ir tornando o SINDICATO o único órgão elaborador de tais convenções. E' verdade que ROGER BONNARD teme que o SINDICATO se torne exageradamente forte a ponto de se confundir com o *estatismo*. Para que isso não aconteça, diz ele que "*é preciso que o SINDICATO não seja incorporado ao Estado e não constitua um organismo público*". (81). Esse perigo, cremos nós, está bem longe de se efetivar, uma vez que o Estado reserva a si o *poder de império* e o *poder regulamentar*, sem os quais, por exemplo, uma Convenção Coletiva firmada por um SINDICATO não apresentará nenhuma eficiência. O SINDICATO exerce um papel de suma importância na elaboração das Convenções Coletivas de Trabalho, sendo mesmo esse um de seus fins mais específicos e mais proeminentes. E' o que diz TEMÍSTOCLES CAVALCANTI, em nota ao livro de ROGER BONNARD (V. O SINDICALISMO, pg. 14): — "*O direito de firmar ou sancionar convenções coletivas de trabalho é uma das funções essências dos sindicatos*".

DORVAL LACERDA, ressaltando a importância do SINDICATO como realizador de fins específicos do Estado, mostra-nos como se situa, hoje, esse organismo em face do Estado, demonstrando que ele existe em função da Lei partida do Estado e que lhe condiciona a existência. "*O Sindicato é, atualmente, um fenômeno estreitamente ligado ao princípio*

(81) — ROGER BONNARD — Sindicalismo, Corporativismo e Estado Corporativo, pg. 13.

legal, como o são todas as instituições que o Estado utiliza para a realização de suas altas finalidades". (82). O Direito positivo moderno já reconheceu que o SINDICATO é, na atualidade, o órgão que melhormente abrange os anseios de uma classe, e sendo assim é quem está mais indicado para propor soluções a esses anseios. Aliás, o nosso Decreto-Lei n.º 1.402, de 5 de julho de 1939 que modernizou a organização sindical entre nós, e, conforme já fizemos sentir em outro trabalho nosso, reconhece em seu art. 4.º, alínea e, como *dever dos sindicatos o de "promover a conciliação nos dissídios de trabalho"*.

ROGER BONNARD reconhece dois importantes papéis ao SINDICATO. Diz ele: — "*A colaboração dos sindicatos na obra de conciliação e de equilíbrio dos interesses pode-se estabelecer de diferentes maneiras. Ela é particularmente eficaz nas duas seguintes matérias: na regulamentação das relações entre empregadores e trabalhadores, por meio da convenção coletiva de trabalho, e pelo processo de conciliação e de arbitragem, nos conflitos coletivos de trabalho*". (83).

Para salientarmos a importância do SINDICATO como órgão elaborador de uma Convenção Coletiva, basta-nos lembrar esta magnífica lição de OLIVEIRA VIANA, para nós o maior mestre em Direito Social Trabalhista no Brasil e quiçá na América: — "*Na Europa, o movimento no sentido de eliminação dos regimes de regulamentação parcial e da instituição consequente de um regime de uniformidade de regulamentação revela-se, por sua vez, em manifestações cada vez mais amplas. Póde-se dizer que nenhum país europeu, hoje, admite mais a possibilidade, não direi JURÍDICA, pelo menos PRÁTICA, da revogação de cláusulas de contrato coletivo por estipulações de contratos particulares ou individuais. Este regime, que era geral outróra, hoje não existe senão em algumas poucas nações (Holanda, Japão, Inglaterra, etc.), assim mesmo apenas na LEI, mas não nos FATOS. Praticamente, mesmo nos países, como a Inglaterra, em que as convenções coletivas*

(82) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pgs. 89-90.

(83) — ROGER BONNARD — Ob. cit., pg. 14.

pódem ser, em face da lei, derogadas por acordos particulares, porque todo contrato de trabalho é ali sempre individual, ainda aí as convenções são, por força das tradições e dos costumes, moralmente obrigatórias e os contratos individuais pautam-se por elas, como se estas tivessem a mesma força normativa que têm na Austrália ou na Itália. Mesmo a Bulgária, que sempre foi um país retardatário em matéria de legislação social e corporativa, renunciou este regime com a nova legislação de 36; hoje, já as convenções coletivas firmadas pelos sindicatos têm ali eficácia normativa, não podendo os contratos particulares ou individuais dos sócios contravirem às suas cláusulas". (84).

E' particularmente significativo o último tópico do grande mestre.

Terminamos o presente § com estas palavras de DORVAL LACERDA que põem a nú, de um modo insofismável, o papel importante que o Sindicato exerce na elaboração de uma convenção coletiva: "*Dentro do grupo, o Sindicato é a figura mais representativa dos interesses que aí se agitam, do mesmo modo que a corporação é a expressão do grupo, o grupo mesmo. Ora, se o Sindicato é o representante máximo dos interesses profissionais, lógico será concluir que a lei que vai regular, dispor, coordenar tais interesses tem de ser celebrada por tais representantes. Donde concluo que a convenção coletiva é um acordo inter-sindical e intra-corporativo*", e mais, "*Atendendo, pois, ao conceito de Sindicato, conclui-se ser ele o organismo mais adequado, instrumento por excelência celebrador das convenções coletivas, lei inter-sindical.*" (85).

§ 5.º — O mundo moderno tem-se dilatado, expantosamente nos quarteis decorridos deste século. Já não é mais possível a abrangência dos seus múltiplos e urgentes problemas por um único órgão diretor-absorvente. Mistér se faz a distribuição da matéria social que tem de ser atendida a cada passo e que não no póde ser com a necessária presteza pelo ór-

(84) — OLIVEIRA VIANA — Ob. cit., pg. 130.

(85) — DORVAL LACERDA — Ob. cit., pgs. 92-93.

gão acautelador dos interesses coletivos — o *ESTADO*. Daí, neste século principalmente, a criação de instituições *para-estatais*, como o são todas as autarquias, às quais o Estado delega parcela de seu poder de ação para que ajam em seu nome em determinados sectores. Há necessidade do Estado se fazer presente em todos os lugares quase ao mesmo tempo. Ora, isso é impossível diante da complexidade da vida moderna, o que o obriga a essas delegações de parte de sua soberania, embora isto venha de encontro aos arraigados dogmas do *Direito Individualista* que não admite a divisibilidade da Soberania do Estado. De-fato, esse princípio que foi veneravelmente respeitado até há pouco tempo, hoje sofre restrições impostas pelos imperativos da realidade social que vai além das fórmulas platonicas arquitetadas pelo teorismo muita vez alheio à objectividade. E' mediante uma situação dessas que vamos encontrar o poder legislativo, não mais exclusivamente nas mãos do Estado, mas distribuido pelos diferentes órgãos representativos de uma parte da coletividade a que deu surgimento o atual estado de complexidade da Sociedade Moderna. Para que, no entanto, um organismo possa receber do Estado essa confiança que lhe permite delegar soma de poder, quer seja de império, quer seja regulamentar, necessário se torna que tais organismos tenham atingido a um grau de desenvolvimento tal, que no seu âmbito tenham lugar palpitantes questões de direito, que lhe são próprias.

Já acentuámos que a cada círculo social corresponde um direito que lhe é específico. Se isso é hoje uma verdade aceita por todos os cientistas, no campo da Sociologia, não repugna à razão aceitar que esses círculos sociais possam expressar, objectivamente, o seu direito que deve vir, como os círculos concêntricos, dilatando-se até coincidir com o Direito do círculo maior que é o Estado, não ultrapassando nunca o campo desse círculo social que é, modernamente, o mais dilatado, consoante diria o sábio brasileiro PONTES DE MIRANDA. Aliás, isso mesmo já reconheceram dois sábios de grande envergadura científica — EHRLICH e GURVITCH.

No campo extenso e palpitante do Direito Social Trabalhista há um organismo expressador das necessidades e dos anseios de uma parcela da Sociedade. E' o SINDICATO. Órgão colaborador do Estado na realização de seus fins de Direito, o Sindicato merece daquele toda a confiança e recebe, nos dias atuais, todo o seu apóio. Ocorrem dentro dos agrupamentos profissionais questões importantes que, se o Estado fosse agir diretamente, ficariam ou mal resolvidas pelo retardamento da ação estatal, ou ficariam irresoluveis porque o Estado demoraria a ter conhecimento delas, e passaria a oportunidade de sua resolução. Daí a necessidade da delegação de poderes a determinados órgãos que, representando o Estado, possam, em seu nome, agir como se fôra ele.

Isso acontece com uma nitidez insofismavel no ato da elaboração das Convenções Coletivas de Trabalho por parte dos Sindicatos que, nesse assunto, se tornam verdadeiros órgãos legislativos, uma vez que tais convenções são verdadeiras leis, e como tais obrigatórias, não para o indivíduo só, mas para toda a profissão ou categoria.

ROGER BONNARD em magnífico estudo sobre a legislação por órgãos privados, como ele chama esses institutos, nos dá esta brilhante lição: — *“A todo agrupamento social nitidamente integrado, corresponde um direito que lhe é próprio, porque todo agrupamento social comporta uma interdependência, uma solidariedade, formando o direito objetivo do agrupamento. Assim, os agrupamentos secundários que existem no seio do agrupamento nacional, têm, como este último, o seu direito próprio”*.

“Então, se estes agrupamentos secundários são assaz fortemente constituídos, e na medida em que o Estado lhes reconhece o poder, eles mesmos vêm constatar e formular esse direito objetivo do agrupamento, nascido das relações de interdependência de seus membros. Uma verdadeira função legislativa, é, assim, exercida, por órgãos não estatais. A legislação que daí resulta é uma legislação privada”. (86).

(86) — ROGER BONNARD — Ob. cit., pgs. 24-25.

Evidentemente isso causa arrepios aos juristas clássicos que não querem ver a crescente socialização até dos ramos do Direito Privado. Dentro de pouco, ousamos afirmar, todo o Direito será público. Não haverá mais um direito privado. E, já hoje se fala com insistência na *publicitização* do direito privado.

Quando o Estado legisla através de seu órgão competente, ele não faz mais do que fixar as necessidades da coletividade, estabelecendo, através de normas, o que deve ser feito e o que não deve ser feito por cada cidadão e pelos agrupamentos sociais. Essa função de legislar se exerce através de atos-regras que traçam a conduta do homem na sociedade, sem discriminações, isto é, de um modo geral, impessoalmente. Ora, a Convenção Coletiva de Trabalho firmada por Sindicatos Operários e Patronais porventura faz outra coisa? Determina-se, personificadamente, em suas cláusulas, a quem deve ser aplicada? Evidentemente, não. Portanto, a Convenção Coletiva de Trabalho é uma verdadeira norma, é uma verdadeira lei legislada por órgãos privados, que não o Estado. Diz ROGER BONNARD que essa função legislativa *“não é uma função exclusivamente e necessariamente estatal. Pode ser exercida por órgãos privados. Além da legislação estatista, pode existir e existe uma legislação privada. Isto resulta da própria concepção do direito como fenômeno social”*.

Estamos numa fase histórica em que não podemos ter outras convicções que as apresentadas pelas realidades chocantes da ambiência social em que vivemos. Sendo assim, não podemos deixar de aceitar que, certos órgãos, como os Sindicatos modernos, possam elaborar eles mesmos o seu direito, exigindo apenas que o Estado lhes forneça o seu poder de império para tornar efetivo e atuante esse direito. Isso, no entanto, só acontece com aqueles agrupamentos sociais que atingiram a um determinado grau de desenvolvimento de modo a se impor diante do Estado, até então único senhor em tais assuntos. (87). E' verdade que, no caso da Convenção Cole-

(87) — ROGER BONNARD — Ob. cit., pg. 26.

tiva de Trabalho, algumas legislações permitem que sejam pactuadas por agrupamentos inominados de qualquer profissão, o que tira ao Sindicato o seu prestígio como órgão mais indicado para essa realização. Mas, mesmo que assim seja, esses agrupamentos então é que recebem do Estado o poder de legislar sobre o direito que lhes é específico. Acontece, porém, que há uma tendência, hoje muito ampla, de se restringir aos Sindicatos o direito de celebrar tais acordos convencionais, o que torna platônico e de nenhum efeito o dispositivo de, por exemplo, a nossa lei e da francesa que permitem sejam celebrantes esses agrupamentos inominados. Assim o Sindicato, verdadeiro organismo autárquico, recebendo do Estado parcela de seu poder com o que se lhe permite realizar, em seu âmbito, determinados fins específicos de direito, que ao Estado cabia realizar, o que não acontece porque este não pôde cuidar de tudo ao mesmo tempo, se vê dotado da função legislativa com a qual concretiza, em benefício da coletividade, o direito que palpita em sua esfera de ação.

Estamos numa época em que tudo se faz pelo bem social, mesmo em detrimento do bem individual quando não é possível conciliar ambos os interesses. Já se foi o tempo de se sacrificar o interesse coletivo para acautelar o do indivíduo. OLIVEIRA VIANA é quem acentua com a mestria que lhe é peculiar: — *“No seu individualismo fundamental, os juristas franceses não concebem outra coisa senão o direito do INDIVÍDUO. Recusam-se a admitir que o GRUPO — realidade tão viva quanto o INDIVÍDUO — tenha, tanto ou mais do que o indivíduo, também o SEU direito: — direito à vida, direito à integridade, direito à sobrevivência. Sacrificam o GRUPO para preservarem o INDIVÍDUO. Esta é a doutrina civilista dos “grammariens de codes”, de que fala MAXIME LEROY. Ora, os imperativos da realidade econômica, entretanto, são mais poderosos do que a doutrina dos legistas. Se esta se obstina em desconhecer o grupo, este, que E’ UMA REALIDADE VIVA, não se deixou dissolver: reagiu. Reagiu e acabou impondo-se. Quero dizer: impondo nos fatos primeiro;*

depois, na jurisprudência; por fim, na própria lei — a sua norma de vida, a norma COLETIVA, a norma do GRUPO PROFISSIONAL. (88).

Ora, para que tal se dê, é preciso convir que já se reconheceu um grande poder aos órgãos expressadores do direito do grupo, que prevalece, na atualidade, sobre o direito do indivíduo. O Sindicato é um desses agrupamentos que se alçadorou às alturas de órgão *para-estatal* realizador de fins sociais que cumpria ao Estado realizar. Mas, para a eficiente realização de tais fins, claro é que esse organismo tem de receber do Estado parcelas de poder. Entre essa parcela de poder se encontra a da função legislativa que se estende até ele.

Mas, para bem podermos explicar a natureza legislativa da Convenção Coletiva de Trabalho, mistér se faz que expliquemos como um ato legislativo pôde participar do caráter convencional. Já vimos que a função legislativa se exerce através de *ATOS-REGRAS*. Ora, um *ATO-REGRA* pôde muito bem ser concluído por uma combinação convencional, sem que a sua forma material sofra com isso. ROGER BONNARD, justificando este ponto lembra que, “*a forma convencional é, aliás, a forma normal para o exercício da função legislativa no direito internacional público*” (89).

Nessas condições, a Convenção Coletiva de Trabalho pactuada por um Sindicato tem, de-fato, por Natureza Jurídica ser um ato legislativo do órgão pactuante, realizado por via convencional. (90).

(88) — OLIVEIRA VIANA — Ob. cit., pg. 134.

(89) — ROGER BONNARD — Ob. cit., pg. 25.

(90) — ROGER BONNARD — Ob. cit., pg. 25.

CONCLUSÕES :

- I -

A Convenção Coletiva de Trabalho não é um contrato porque: — a) — este é elaborado individualmente para vigorar entre, apenas, as partes contratantes, enquanto que aquela é celebrada por todo o grupo profissional, ou, pelo menos, pela maioria, e seus efeitos não visam, absolutamente, indivíduos, mas toda a profissão ou categoria; b) — no contrato ambas as partes querem sempre objetivos opostos, criando uma situação de devedor e de credor. Já na Convenção Coletiva de Trabalho as partes querem atingir o mesmo fim. Há como que uma convergência de interesses que se concretiza na aspiração de normalizar as condições porque se regerão os futuros contratos de trabalho; c) — há como que uma hierarquia da LEI para a CONVENÇÃO COLETIVA e desta para o CONTRATO DE TRABALHO, de modo que, no contrato as cláusulas podem ser modificadas por acordos extra-contratuais e particulares, o que não acontece com relação às cláusulas da convenção coletiva que não podem ser derogadas por acordos individuais.

- II -

As Teorias Contratualistas não explicam a Natureza Jurídica da Convenção Coletiva de Trabalho, justamente porque esta não é um Contrato, mas um “ato-legislativo do SINDICATO” que a torna Lei-da-Profissão. Em face da situação

atual do Sindicato como órgão, não mais instigador da luta de classes, mas coordenador dos interesses das classes, a Convenção Coletiva expressa normas condicionadoras das condições a que deverão obedecer os futuros contratos de trabalho que serão nulos de pleno direito se forem elaborados com desrespeito de uma das cláusulas da Convenção. Daí porque ser verdade que, o SINDICATO podendo legislar sobre o Direito que vive palpitante na ambiência da parte da Sociedade que ele condiciona, só a Teoria da Lei Delegada esboça com naturalidade e coerência a NATUREZA JURÍDICA DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

-III -

O poder funcional de legislar não é mais, nos dias atuais, uma prerrogativa exclusiva do Estado. Há que atribuir tal papel a órgãos não-estatais bem desenvolvidos, a-fim-de que o Direito que lhe é específico seja concretizado com brevidade e oportunamente, sem esperar pelo Estado que, dados os seus múltiplos afazeres, age, muitas vezes, tardiamente nessa concretização.

-IV -

A Convenção Coletiva de Trabalho é uma convenção normativa, pautadora das condições gerais que devem ser seguidas por todos os membros de uma mesma profissão, quer tenham-na celebrado, quer não. Mesmo a parte do agrupamento profissional que não a firmou, é obrigada por suas cláusulas, de modo que não póde efetivar Contratos de Trabalho em que entrem dispositivos tendentes a desrespeitar o convencionalizado na Convenção.

A Convenção Coletiva, de Lei do Sindicato, avança para Lei da Empresa e, hoje o seu estado de progresso lhe deu o caráter de Lei da Profissão ou da Categoria, só com o que satisfaz, de-fato, o seu desideratum.

BIBLIOGRAFIA

Autores Citados ou Consultados

- Almeida Nogueira* — Economia Política, 1927.
Araújo Castro — Acidentes do Trabalho, 1935.
Antokoletz, Daniel — Curso de Legislación del Trabajo, 1927.
d'Agostino, Gracco — Le Associazioni Professionali Nella Legislazione Italiana, 1932.
Bevilaqua, Clovis — Direito das Obrigações, 1931.
Bevilaqua, Clovis — Código Civil Comentado, 5.º vol., 1934.
Bonnard, Roger — Sindicalismo, Corporativismo e Estado Corporativo, 1938.
Barassi, Lodovico — Diritto Corporativo e Diritto del Lavoro, 1939.
Cesarino Júnior — Natureza Jurídica do Contrato Individual de Trabalho, 1938.
Cesarino Júnior — Direito Social Brasileiro — 1940.
Capitant et Cuhe — Précis de Législation Industrielle, 1939.
Cogliolo, Pietro — Filosofia do Direito Privado, 1915.
Carnelutti, Francesco — Teoria del Regolamento Colletivo, 1936.
Cotrim Neto — Doutrina e Formação do Corporativismo, 1938.
Cavalcanti de Carvalho — Direito, Justiça e Processo do Trabalho, 1940.
Constituição Brasileira, 1937.
Carta del Lavoro.
Duguit, León — Traité de Droit Constitutionnel, 1.º vol., 1927.
Duguit, León — Souveraineté et Liberté, 1922.
E. R. V. — Apuntes de Legislación del Trabajo, 1933.
Fernandes, Adauto — Direito Industrial Brasileiro, 1938.
Gallart Folch — Derecho Español del Trabajo, 1936.
Gallart Folch — Las Convenciones Colletivas de las Condiciones del Trabajo, 1932.
Gomes, Orlando — A Convenção Coletiva de Trabalho, 1936.
Guetzévitch, Mirkine — As Novas Tendências do Direito Constitucional, 1933.
Gonçalves da Mota — O Sindicato e a Realidade Brasileira, 1936.
Jaeger, Nicola — Corso di Diritto Processuale del Lavoro, 1936.

- Lacerda, Dorval* — O Contrato Individual de Trabalho, 1939.
- Lopes, Helvécio* — A Convenção Coletiva de Trabalho na Legislação Brasileira, 1936.
- Lahr* — Curso de Filosofia.
- Miranda, Pontes de* — Introdução à Sociologia Geral, 1926.
- Miranda, Pontes de* — Os Novos Direitos do Homem — 1933.
- Marrani, Pelio* — Il Contrato Colletivo di Lavoro, 1935.
- Manoilescu, Mihail* — O Século do Corporativismo, 1938.
- Machado, Irineu* — Contrato Coletivo de Trabalho, in Boletim do Ministério do Trabalho.
- Palaccios, Alfredo* — El Nuevo Derecho, 1927.
- Pimpão, Hirosê* — Notas Sobre a Lei de Acidentes do Trabalho, 1939.
- Pimpão, Hirosê* — O Sindicato e sua Realidade em face da Lei Brasileira, 1939.
- Pimpão, Hirosê* — As Convenções Coletivas de Trabalho e o seu Alcance Social, 1939.
- Rippert, Georges* — O Regime Democrático e o Direito Civil Moderno, 1937.
- Radbruch, Gustav* — Filosofia do Direito, 1937.
- Revue Internationale du Travail.*
- Scelle, Georges* — Le Droit Ouvrier, 1929.
- Scelle, Georges* — Précis de Législation Industrielle, 1927.
- Sousa Neto* — Da Rescisão do Contrato de Trabalho, 1937.
- Tonnies, Ferdinand* — Desarrollo de la Cuestión Social, 1933.
- Túlio, Cláudio* — Aspectos Técnicos dos Problemas Sociais, 1934.
- Viana, Oliveira* — Problemas de Direito Corporativo, 1938.
- Vincent, Jean* — La Dissolution du Contrat de Travail, 1935.